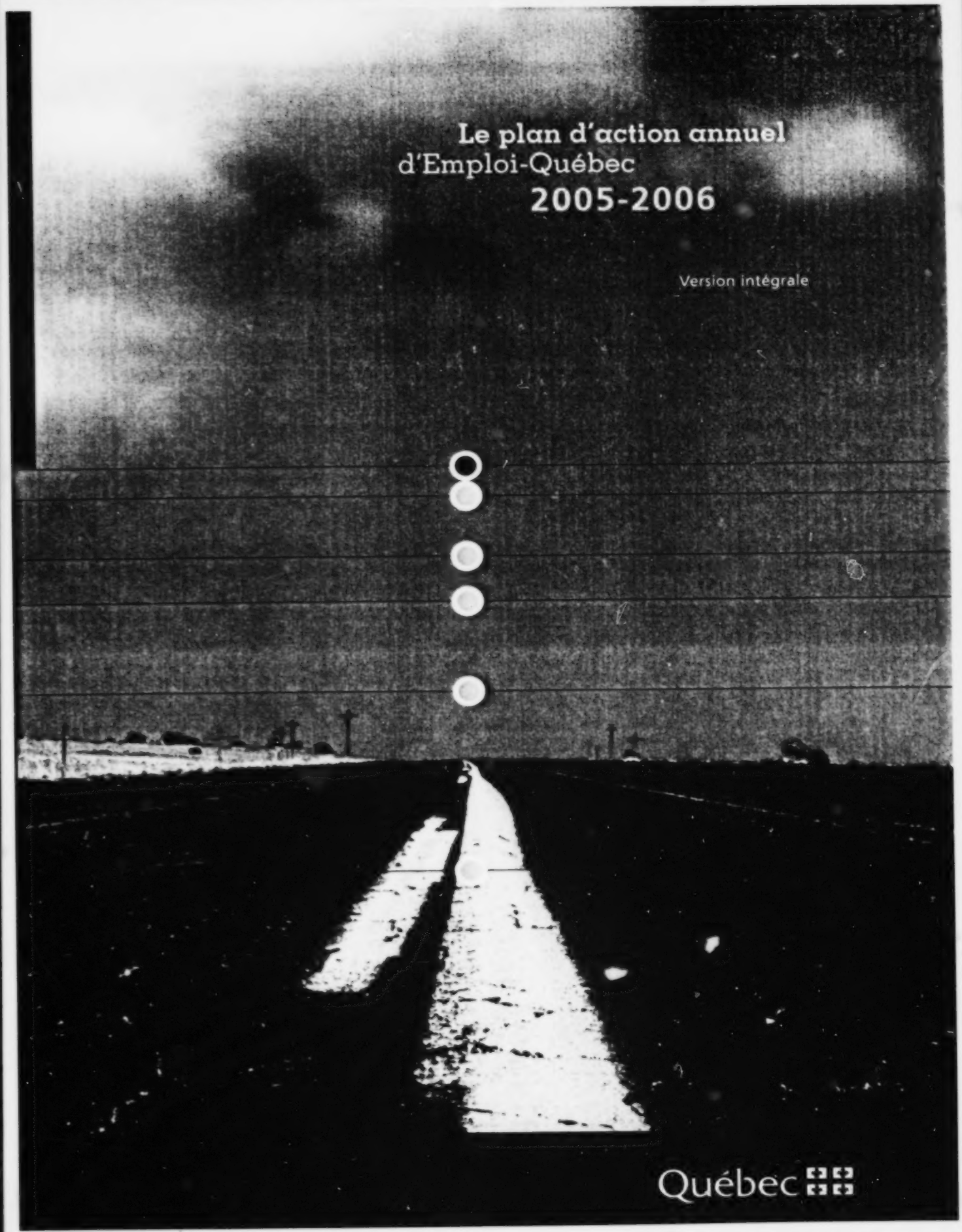
Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2005-2006

Version intégrale



Québec

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2005-2006

Québec

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, composer le (514) 864-8194.
Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec peut être téléchargé à partir du site **emploiquebec.net**.

Pour toute question sur le plan d'action d'Emploi-Québec, communiquer avec
la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail au (514) 873-5611.

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

Recherche et rédaction : **Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail**
Production : **Direction des affaires publiques et des communications**
Conception graphique : **GB Design**

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec, 2005
ISBN 2-550-44509-0

Table des matières

Avant-propos 1

1. Bilan préliminaire et sommaire du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005 3

A) Résultats en regard des principales cibles du plan d'action 3
B) Principales réalisations visant l'amélioration de la performance des services publics d'emploi 4

2. Problématiques, orientations, stratégies d'intervention et cibles de résultats 2005-2006 11

A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec 11
B) Problématiques (bref rappel), stratégies et cibles de résultats 2005-2006 14

3. Les ressources allouées 29

4. Les facteurs de contingence 31

Annexe A
Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2005-2006 i

Annexe B
Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions v

Annexe C
Nouvelles participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2004-2005, ventilées par mesure et selon certaines caractéristiques sociodémographiques des participants et participantes vii

Notes de fin de document ix

Avant-propos

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein pour le développement économique et social du Québec.

Ces dysfonctionnements se manifestent, notamment, dans l'importance et la persistance des disparités régionales ainsi que dans un chômage et un sous-emploi qui restent encore élevés, malgré qu'ils aient enregistré une baisse importante ces dernières années à la faveur de la création d'emplois exceptionnelle que le Québec a connue.

Ces dysfonctionnements se manifestent également dans le fait que ce chômage et ce sous-emploi tendent à coexister avec un nombre significatif de postes vacants et des difficultés pour les entreprises à pourvoir ces postes. Ces difficultés risquent d'ailleurs de s'aggraver dans la mesure où la population du Québec croît lentement et vieillit, au point qu'on s'attend à ce que la population d'âge actif du Québec (15-64 ans) diminue à compter de 2012 alors que les besoins de main-d'œuvre, déjà importants, sont appelés à augmenter en raison de la croissance de l'économie du Québec et du nombre élevé de départs à la retraite auxquels les entreprises auront à faire face dans les prochaines années. En outre, on doit prévoir que l'augmentation de l'importance relative de la population de plus de 65 ans se traduira par des pressions accrues sur les finances publiques.

Par ailleurs, la productivité des entreprises du Québec est plus faible que celle des entreprises qui les concurrencent, notamment américaines, une situation qui s'explique en bonne partie par la faiblesse historique des taux d'investissement du secteur privé au Québec. L'incidence de cet écart de productivité défavorable au Québec sur la compétitivité des entreprises québécoises et sur l'emploi a toutefois été masquée jusqu'à récemment par la faiblesse du taux de change. Or, ce dernier s'inscrit désormais dans une tendance haussière, alors que les entreprises ont à faire face à une intensification de la concurrence internationale, avec notamment l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce.

C'est non seulement la capacité des entreprises du Québec de maintenir et de créer des emplois qui se trouve ainsi menacée par leur faible productivité et le vieillissement de la population, mais c'est également la capacité du gouvernement de financer l'éducation, la santé et les programmes sociaux et de réduire la pauvreté qui est en péril ainsi que, au bout du compte, le niveau de vie et le bien-être des Québécois et des Québécoises.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec des services publics d'emploi performants qui prennent en compte ces nouvelles réalités du marché du travail et qui contribuent à relever les défis que posent le vieillissement de la population et la faible productivité des entreprises.

Ces services doivent être adaptés à la diversité des marchés du travail régionaux et locaux ainsi que des besoins des clientèles, et faire une utilisation efficiente des ressources dont Emploi-Québec dispose.

C'est dans la perspective de mieux servir la population, et au meilleur coût, qu'Emploi-Québec s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec, avec a) sa convention de performance et d'imputabilité, qui définit son cadre de gestion et précise notamment les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, b) ses plans d'action national et régionaux annuels, qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socioéconomique et de son contexte organisationnel, et c) son rapport annuel de gestion, qui rend compte de ses résultats et du degré d'atteinte de ses objectifs.

S'appuyant sur les dispositions de la Convention de performance et d'imputabilité, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec est convenu entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail.

Conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, ce plan, qui prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu avec le gouvernement fédéral en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, doit être soumis à l'approbation du gouvernement. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel de même que ses plans d'action régionaux et son rapport annuel de gestion.

Comme le vœu en a été exprimé par le Conseil des ministres et par divers comités ministériels, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec intègre les problématiques du marché du travail et des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution grâce aux orientations et aux stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et aux cibles de résultats qu'elle se donne.

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes annuelle dans le contexte d'une agence, le plan d'action d'Emploi-Québec vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée pour la résolution des problèmes décelés. Dans cette perspective, le plan fonde ses orientations et ses stratégies sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles et sur une vision du marché du travail qui intègre les dimensions économique et sociale, conformément à la vision du Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec inscrit ses cibles et ses objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problématiques du marché du travail et des clientèles qui sont l'objet des interventions d'Emploi-Québec[1].

Le plan d'action 2005-2006 intègre l'ensemble des actions qu'Emploi-Québec compte mener pour relever les défis du vieillissement de la population et de la compétitivité des entreprises du Québec et pour concrétiser le plan stratégique ministériel 2005-2008, le Plan gouvernemental pour l'emploi, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que les priorités du gouvernement et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Le Plan gouvernemental pour l'emploi interpelle tout particulièrement le service public d'emploi. Ce plan mise sur une action concertée des acteurs du marché du travail, notamment des ministères concernés, pour relever les défis que pose, tant pour le niveau de vie des Québécois et des Québécoises que pour l'équilibre du marché du travail, le vieillissement de la population. Ce plan a pour objectifs l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre, le relèvement du taux d'emploi de la population du Québec, et en particulier des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, le développement de toutes les régions. Le service public d'emploi est également concerné par la lutte contre la pauvreté dans la mesure où l'efficacité de cette lutte passe par l'amélioration des conditions du marché du travail et où l'emploi constitue le moyen privilégié pour assurer l'autonomie financière des personnes aptes à travailler.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique, trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux où chacune des directions régionales d'Emploi-Québec précise les actions qu'elle conduira en matière de développement de la main-d'œuvre pour soutenir le développement économique de sa région et pour concrétiser, compte tenu des problématiques de son marché du travail et des clientèles de son territoire, les orientations du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec et atteindre ses objectifs et ses cibles. Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve également son prolongement dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec, où chacune des unités centrales indique sa contribution à l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action, de même que dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités « aviseurs » (ou comités consultatifs) et de la Table métropolitaine de Montréal.

106-00671/

1 Bilan préliminaire et sommaire[1] du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005

Cette section présente un bilan préliminaire et sommaire des principaux résultats liés aux cibles du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005 de même que certaines actions structurantes d'Emploi-Québec visant à améliorer la performance des services publics d'emploi.

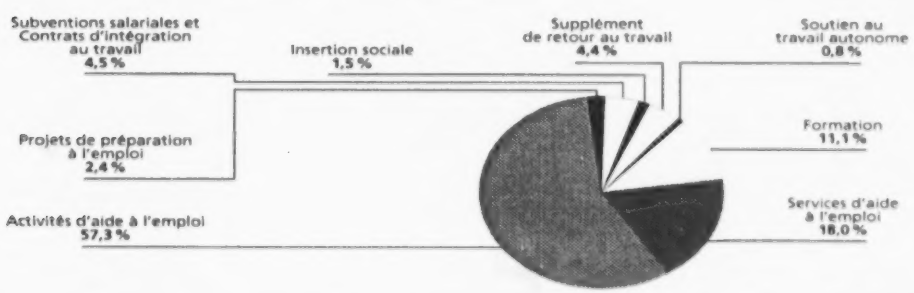
Le prochain rapport annuel de gestion présentera un bilan plus détaillé et exhaustif des résultats et des réalisations d'Emploi-Québec en 2004-2005.

A) Résultats en regard des principales cibles du plan d'action

Les activités se sont déroulées dans un contexte où l'emploi a continué de progresser au Québec. Malgré les pertes dans certains secteurs d'activité manufacturiers, la situation est demeurée dans son ensemble encourageante pour les chercheurs et les chercheuses d'emploi.

- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec :** 250 000, ou 100 % de la cible. Le soutien à la recherche d'emploi aura été la réponse aux besoins de trois personnes sur quatre. La formation et le développement des compétences constituent l'essentiel des autres interventions. Ces activités permettent aux participants et aux participantes d'acquérir une formation professionnelle ou technique répondant aux besoins du marché du travail, d'actualiser leurs compétences de base[2] ou de vivre une expérience de travail favorisant leur insertion. Le niveau de scolarité des nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec en 2004-2005 était relativement faible, environ 75 % de ces derniers détenant une scolarité de niveau secondaire ou inférieur.

Nouveaux participants selon le type d'intervention



- **Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base :** 33 000, soit 103 % de la cible.

- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale :** 25 100 ou 80 % de la cible[a].

- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans :** 88 000, ou 100 % de la cible.

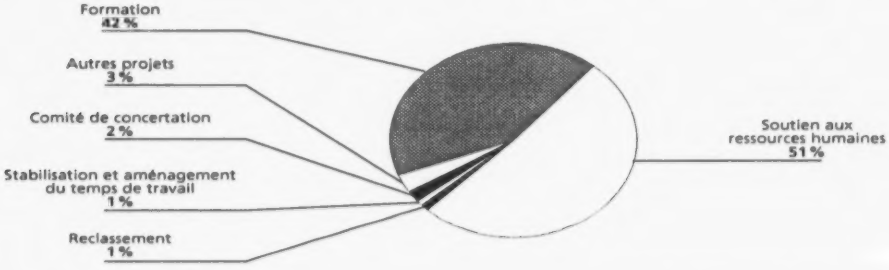
1 Ce bilan est préliminaire. Il est fondé sur l'information accessible en décembre 2004. En outre, ce bilan est sommaire. Il est destiné à servir de toile de fond à la section 2 du plan, qui en constitue le cœur.

2 La mesure Formation de la main-d'œuvre comporte un volet d'aide aux individus pour leur insertion professionnelle ou leur maintien en emploi ainsi qu'un volet d'aide aux entreprises pour le maintien, la stabilisation ou la création d'emplois.

- **Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement :** 445 000, ou 130 % de la cible. Environ 86 % des postes auront été signalés en mode libre-service (contre 77 % en 2003-2004).

- **Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives[3] :** 4 500, ou 100 % de la cible. Par ailleurs, plus de 40 000 entreprises auront bénéficié en 2004-2005 d'une aide du Service national de placement et, pour un nombre significatif, d'information sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Le service le plus utilisé par les entreprises, outre le service de placement, aura été le Soutien à l'établissement d'un plan de développement des ressources humaines. L'admissibilité accrue pour la main-d'œuvre en emploi à la mesure Formation de la main-d'œuvre (à temps partiel), en plus des divers projets visant l'acquisition de compétences en emploi, a permis un accroissement du nombre d'entreprises aidées par l'entremise du volet formation.

Entreprises aidées selon le type d'intervention



- **Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :** 130 800, ou 100 % de la cible.

- **Prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi :** les retours en emploi ou les sorties de l'aide devraient générer 276 millions de dollars en prestations non versées par les régimes d'indemnisation du chômage, soit 100 % de la cible.

On trouvera à l'annexe C plus de détails sur les participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2004-2005, ventilées par mesure et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques des participants et des participantes.

B) Principales réalisations visant l'amélioration de la performance des services publics d'emploi

Outre les services rendus à la population et aux entreprises en 2004-2005, dont la section précédente fait brièvement état des résultats, Emploi-Québec a poursuivi diverses actions liées à l'amélioration de sa performance. Voici quelques exemples de réalisations.

Actions liées à l'insertion en emploi des personnes

- **Bonification des services d'information sur le marché du travail et de placement**

  En ligne depuis avril 2003, l'information sur le marché du travail (IMT) a fait l'objet d'améliorations autant de son contenu que de son interface, en fonction des commentaires des utilisateurs et utilisatrices. Ce système spécialisé s'adresse à tous ceux qui s'intéressent au marché québécois du travail : personnes en quête d'un premier emploi ou en réorientation, employeurs en période de développement ou de recrutement, professionnels et professionnelles en ressources humaines. Parmi les documents accessibles et élaborés par Emploi-Québec, on trouve les *Perspectives professionnelles 2003-2007*, l'étude *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2004-2008*, l'édition 2004 des *Chiffres clés de l'emploi au Québec* ainsi que le bulletin mensuel *L'emploi au Québec*. Une liste de professions en demande est publiée deux fois par année dans chaque région. Un projet de tableau de bord formation-emploi régional a fait l'objet d'une

3 Cet indicateur ne prend en compte que les entreprises aidées financièrement par Emploi-Québec et exclut notamment les entreprises qui bénéficient d'une aide technique d'Emploi-Québec ou qui ont recours au service de placement seulement.

expérimentation et sera étendu à l'ensemble des régions. Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie a publié notamment *L'enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* ainsi que l'*Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié*. Les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs ou comités « aviseurs » (jeunes, femmes, travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, personnes judiciarisées) ainsi que les comités d'intégration et de maintien en emploi (personnes immigrantes et handicapées) ont rendu accessibles plusieurs documents, dont des diagnostics et des stratégies de prévention des pénuries de main-d'œuvre. La Table métropolitaine a également rendu publics des documents d'information utiles, dont un plan pour le développement du capital humain de la métropole. Plus d'un million de visites auront été effectuées par les clients et clientes externes sur ces divers sites au cours de l'année.

Du côté du Placement en ligne, Emploi-Québec intégrait en novembre les fonctions et les ressources provenant du Placement étudiant du Québec auparavant sous la responsabilité du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (devenu par la suite le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation). Cet ajout vient élargir les banques de candidats et de candidates et de postes signalés, qui comprenaient déjà, outre l'information provenant du privé, les offres d'emploi des partenaires publics. Rappelons qu'avec les fonctionnalités d'arrimage automatisé « Alertes-emploi ! » et « Alertes-candidats ! » et les liens avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, la recherche d'emploi et de main-d'œuvre est considérablement facilitée. Emploi-Québec a d'ailleurs reçu deux prix d'excellence canadiens pour sa réalisation *Le marché du travail en ligne* ainsi qu'un prix québécois au concours annuel des Octas organisé par la Fédération de l'informatique du Québec. Ce guichet unique, universel et gratuit donne accès au service de placement, rend accessible, comme mentionné précédemment, l'information sur le marché du travail et propose des liens avec plus de 850 sites publics et privés. En complément de ces efforts d'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, des travaux ont été menés afin d'harmoniser les diverses enquêtes auprès des entreprises effectuées en région. Enfin, Emploi-Québec a entrepris des travaux en vue de mettre en œuvre de concert avec ses partenaires un portail gouvernemental de l'emploi.

- **Stratégies d'intervention pour répondre aux besoins de main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain et des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi**

Diverses stratégies ont été élaborées par Emploi-Québec, en concertation avec ses partenaires, notamment les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités « aviseurs » (ou comités consultatifs), en vue d'apporter une réponse adaptée aux besoins particuliers de certaines clientèles. C'est le cas particulièrement pour la main-d'œuvre féminine, les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus et les personnes handicapées, pour lesquelles des comités de concertation existent. Ces comités, en collaboration avec les régions, ont poursuivi leurs analyses ainsi que divers projets d'information ou d'expérimentation débutés au cours des dernières années. Pour 2004, on dénote les initiatives suivantes.

À l'intention des demandeurs et demandeuses de prestation et des prestataires de l'assistance-emploi. L'opération Place à l'emploi s'est poursuivie. Elle s'inscrit dans un changement de philosophie et de dynamique afin qu'Emploi-Québec devienne la porte d'entrée vers l'emploi pour les demandeurs et demandeuses de prestations de l'assistance-emploi qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi. Des ententes de repérage et de référence ont été conclues entre les modules d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu. L'approche mise en œuvre vise à ce qu'un agent ou une agente d'aide à l'emploi reçoive le plus rapidement possible la personne qui fait une demande de prestation, et l'accompagne dans ses démarches de recherche d'emploi et d'intégration en emploi. Des projets pilotes de mise en commun des services d'accueil, d'évaluation et de référence offerts aux personnes par les modules de la Sécurité du revenu et d'Emploi-Québec ont également été menés afin d'en améliorer l'efficacité. Emploi-Québec a évalué son offre de service de la mesure Insertion sociale à la lumière des besoins des participants et participantes à cette mesure, qui ont souvent des limitations importantes à l'égard de l'emploi. Elle a aussi collaboré avec le Ministère afin d'assurer la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

À l'intention des jeunes. Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ont, pour une deuxième année consécutive, conjugué leurs efforts pour promouvoir auprès des élèves du secondaire les métiers et professions présentant de bonnes perspectives d'emploi par la campagne *Tu as tout pour réussir*. Cette dernière visait notamment à combattre l'exode des jeunes de certaines régions. L'agence a participé aux travaux du chantier jeunesse du Ministère portant sur l'offre de service intégrée aux jeunes de moins de 25 ans, notamment sur Alternative jeunesse. L'admissibilité à la mesure Formation de la main-d'œuvre a été étendue aux jeunes en formation secondaire générale qui, à l'âge de 18 ans, passent des centres jeunesse vers le programme d'assistance-emploi sans arrêter leurs études régulières. Des projets de conciliation

travail-études ont été mis sur pied pour les jeunes prestataires de l'assistance-emploi. Diverses formules ont été mises à l'essai (aménagement du temps de travail, congés en période d'examens, aide financière, etc.) afin de leur permettre d'acquérir une formation de base ou une première qualification, tout en subvenant à leurs besoins par un emploi.

À l'intention des personnes de 45 ans ou plus. Un premier bilan de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus a été effectué avec la collaboration des responsables régionaux. Différents problèmes ont été décelés dans l'application des principaux éléments de la stratégie. Les régions ont produit des portraits de cette clientèle sur le marché du travail. Plusieurs outils ont été créés dans le contexte des projets pilotes pour les travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus et ont été présentés au personnel. Ces outils contribuent à intégrer dans les mesures et services existants les améliorations nécessaires à la prestation de services à ce segment de la population. Les agents et agentes peuvent notamment prévoir un rythme de formation mieux adapté aux contraintes personnelles lors de l'établissement du plan d'intervention. Les activités de sensibilisation des partenaires aux enjeux démographiques et à la nécessité de retenir la main-d'œuvre ont été nombreuses partout au Québec.

À l'intention des personnes handicapées. Emploi-Québec a mené des travaux, notamment avec l'Office des personnes handicapées et le ministère de la Santé et des Services sociaux, en vue du transfert de la gestion du Programme de subventions aux entreprises adaptées (centres de travail adapté [CTA]) prévu le 1er avril 2006. Par ailleurs, Emploi-Québec, en collaboration avec le Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, a conçu à l'intention de son personnel des outils de formation sur la clientèle des personnes handicapées.

À l'intention des personnes immigrantes. Dans le contexte de l'entente interministérielle avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Emploi-Québec a collaboré à l'actualisation des modalités de sélection des immigrantes et immigrants qualifiés et a amorcé avec ce ministère les travaux en vue de la mise en place du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Les formations adaptées pour favoriser l'insertion des infirmiers et infirmières et des ingénieurs et ingénieures diplômés à l'étranger se sont poursuivies.

Actions liées au maintien en emploi des travailleurs et des travailleuses

- **Gestion prévisionnelle**

La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) est maintenant intégrée dans la prestation de services aux entreprises. Un module de formation a été élaboré à l'intention des conseillers et conseillères aux entreprises. Des sessions sur la GPRH ont été offertes aux entreprises avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation dans le contexte de l'entente sur les meilleures pratiques d'affaires. Des assouplissements ont été apportés au volet aménagement et réduction du temps de travail de la mesure de Concertation pour l'emploi afin, notamment, de favoriser la retraite progressive.

- **Investissements en formation de la main-d'œuvre en emploi**

Des ajustements ont été apportés à la mesure Formation de la main-d'œuvre afin de renforcer la capacité d'intervention auprès des entreprises. Le comité de gestion adoptait au cours de l'année des balises élargies pour l'application de la formation continue (temps partiel) pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Le Plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre 2004-2005 prévoyait un montant de 40 millions de dollars pour l'octroi de subventions. Cette somme ne comprend pas le solde reporté de l'année antérieure. Au total, plus de 20 millions de dollars auront été dépensés en 2004-2005 pour financer les projets soumis par les promoteurs admissibles. Les subventions sont octroyées en vertu de cinq programmes, soit : 1) le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi – Intervention individuelle; 2) le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi – Intervention regroupée; 3) le Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre; 4) le Programme de subvention à la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre; 5) le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi – Intervention régionale. De plus, des projets pilotes en apprentissage virtuel *(e-learning)* et des projets présentés à titre d'initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail auront été financés à même ce montant de 40 millions de dollars.

- **Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences**

  Au 1er janvier 2005, les développements relatifs à la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences ont permis de porter à 71 le nombre de métiers et de fonctions de travail pour lesquels des outils de soutien à l'apprentissage existent. Le nombre de normes professionnelles approuvées par la Commission des partenaires du marché du travail et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a atteint 19. Au 31 mars 2005, ces nombres auront légèrement augmenté. La partie publique du Registre des compétences, celle qui regroupe les normes professionnelles approuvées par la Commission et la ministre, est maintenant accessible sur le site Internet d'Emploi-Québec.

  Rappelons que la norme professionnelle définit les compétences à maîtriser et les conditions requises pour l'exercice d'un métier, d'une fonction de travail ou d'une profession. C'est sur la base de ce document officiel que sont créés les outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail. La dernière année a également permis de convenir des modalités permettant la reconnaissance par le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences de normes professionnelles élaborées par d'autres intervenants que les comités sectoriels de main-d'œuvre et de stratégies d'apprentissage différentes du compagnonnage.

- **Programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés**

  Les travaux de révision de la réglementation régissant l'exercice de certains métiers pour lesquels Emploi-Québec exerce la responsabilité, en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, de l'élaboration et de la gestion de programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle devraient conduire à l'adoption de trois projets de règlements[40].

  Divers travaux relatifs au Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge) ont été menés. Emploi-Québec a poursuivi la mise en œuvre du Programme de qualification de la main-d'œuvre travaillant dans le domaine du traitement, de la distribution et du transport de l'eau potable (Règlement sur la qualité de l'eau potable) et le développement du Programme de qualification de la main-d'œuvre utilisatrice d'halocarbures (Règlement sur les halocarbures).

Actions liées à la gestion par résultats et aux services aux citoyens et aux citoyennes

- **Bonification de l'information de gestion**

  D'importants travaux ont été accomplis afin de suivre l'opération Place à l'emploi. Des ajustements ont été apportés au suivi des résultats du service de placement afin d'y inclure celui du Placement étudiant du Québec. Des rapports selon l'origine du client ou de la cliente (adressé par la Sécurité du revenu, par le Centre des ressources humaines du Canada ou se présentant au comptoir) et selon les étapes de l'approche d'intervention ont été élaborés. Le taux d'abandon des participants et participantes aux diverses mesures et activités a fait l'objet d'une analyse poussée. Des propositions d'ajustements seront formulées à partir des constats. Une enquête pilote de relance centralisée des participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec a été effectuée. Une telle relance permettrait d'améliorer sensiblement l'information sur la situation d'emploi postparticipation des participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec (ex. : salaire, durée de l'emploi, secteur, profession, etc.) de même que sur leur satisfaction à l'égard des services reçus d'Emploi-Québec.

- **Consolidation du partenariat avec les ressources externes**

  L'offre de service d'Emploi-Québec met à contribution quelque 500 ressources externes en employabilité dont la majorité sont des organisations sans but lucratif issues du milieu communautaire. Les carrefours jeunesse-emploi, les entreprises d'insertion, les clubs de recherche d'emploi, les entreprises d'entraînement, les services spécialisés de main-d'œuvre et les organismes de développement de l'employabilité font notamment partie de ce réseau de partenaires. Des travaux menés conjointement avec les regroupements nationaux de ressources externes en employabilité ont permis l'implantation d'un guide opérationnel pour la reddition de comptes des ressources externes. De plus, l'implantation d'un cadre de financement à forfait s'appliquant à certaines ressources externes a été amorcée en cours d'année de même que l'élaboration d'un protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires agissant en employabilité. En outre, une passerelle informatique a été établie entre Emploi-Québec et les ressources externes en employabilité afin de faciliter l'échange d'information sur les participants et participantes.

- **Concertation et collaborations interministérielles**

  Emploi-Québec consacre près de la moitié de son budget d'intervention à la formation et entretient à ce titre des relations importantes avec les réseaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (commissions scolaires et collèges d'enseignement général et professionnel). Par ailleurs, afin d'améliorer ses interventions sur le marché du travail, Emploi-Québec a maintenu ses échanges avec ses partenaires publics. Les travaux ont porté notamment sur l'ajustement de l'offre de formation aux besoins des clientèles d'Emploi-Québec, la carte des enseignements[4], le Tableau de bord formation-emploi et l'élaboration de programmes de formation de courte durée (avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport), sur les services aux entreprises, les meilleures pratiques d'affaires, le portail gouvernemental de services aux entreprises, le Placement étudiant du Québec et la mesure Soutien au travail autonome (avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation), sur le Plan d'action gouvernemental visant à assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec (avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles), sur l'intégration en emploi des travailleuses et travailleurs accidentés (avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail), sur le recrutement de main-d'œuvre saisonnière (avec le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation), sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées (avec l'Office des personnes handicapées du Québec), sur l'offre de services d'employabilité en établissement de détention (avec le ministère de la Sécurité publique) ainsi que sur la formation de main-d'œuvre dans le domaine du traitement et de la distribution des eaux (avec le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs). Par ailleurs, Emploi-Québec participe aux travaux de mise en place de Services Québec visant à rendre plus facile aux citoyens et aux citoyennes l'accès aux services gouvernementaux.

- **Formation du personnel**

  La formation à l'interne a porté sur plusieurs compétences et s'adressait notamment aux agents et aux agentes d'aide à l'emploi et aux responsables régionaux de mesures et de services. En tout, 90 % de la formation offerte aura été liée aux activités du réseau : soutien du revenu normé, coûts forfaitaires, reddition de comptes des ressources externes, gestion des ressources humaines et fonctions de l'entreprise, lecture des états financiers. Deux formations ont été offertes à l'ensemble des gestionnaires du Ministère, soit sur le harcèlement psychologique et l'éthique. Ces derniers devaient assurer la diffusion de ces formations auprès de leur personnel. Au total, on a consacré 3 135 jours-personnes à la formation entre avril et novembre 2004.

- **Soutien au réseau**

  Une tournée de l'ensemble des régions a été faite par les directions générales aux opérations. Des comités composés de représentants et de représentantes des régions et des unités centrales ont été mis en place afin d'assurer la résolution de problèmes vécus dans le réseau et d'améliorer la gestion des services publics d'emploi. Les travaux portant sur les règles et procédures relatives à l'établissement et au recouvrement des sommes versées en trop aux personnes se sont poursuivis. Plusieurs chapitres du *Guide des mesures et services* accessible sur l'intranet depuis 2003 ont été actualisés. Le processus de planification et de reddition de comptes a été simplifié afin de dégager en région une marge de manœuvre pour soutenir les activités locales. Un comité central-régions a contribué à la bonification du modèle d'établissement et de répartition des cibles de résultats.

- **Diverses études visant à mesurer et à améliorer l'efficacité des interventions**

  Plusieurs travaux ont été finalisés en 2004-2005 par la Direction de l'évaluation du Ministère sur les politiques, programmes, mesures et services d'Emploi-Québec. L'évaluation des effets nets (« impacts ») de la mesure Soutien au travail autonome sur les individus et de ses effets sur la création et la survie des entreprises a été complétée. Cette évaluation a été faite à l'aide de méthodologies qui ont fait l'objet d'échanges avec des experts internationaux afin de retenir les approches les plus à jour pour la mesure des effets attribuables à la participation. L'évaluation a permis de constater des effets nets majeurs pour toutes les clientèles jointes. Les effets positifs observés portent sur l'amélioration de l'occupation d'un emploi, sur la croissance de la rémunération, sur la baisse de l'utilisation de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi et sur des indicateurs de qualité de vie. Le niveau de ces effets est élevé. À titre d'exemple, on peut mentionner que la participation à cette mesure augmente de 32 % les chances d'être présent en emploi (plus de deux ans après la participation) chez les prestataires de l'assistance-emploi,

4 La carte des enseignements établit la liste des formations de niveaux secondaire et collégial autorisées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport par région administrative.

et de 22 % chez les clients et clientes de l'assurance-emploi. Les participants et participantes occupent majoritairement leur emploi au sein de l'entreprise qu'ils ont créée ou consolidée grâce à leur participation. Le taux de survie des entreprises créées qui étaient en activité à la fin de la participation à la mesure est de 88 % après deux ans.

Autres travaux d'évaluation effectués :

- *Projets pilotes auprès des travailleuses et travailleurs âgés de 55 ans et plus :* les activités se sont poursuivies. Des résultats pour les projets 2000-2003 ont été produits. Les évaluations révèlent d'excellents résultats quant à la mise en œuvre de ces projets, à leur capacité à joindre la population visée et à répondre à ses besoins, et à leur efficacité pour la réintégration et le maintien des travailleuses et des travailleurs âgés en emploi.

- *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre :* les deux études ont été complétées. Il s'agit, d'une part, d'une enquête auprès des employés et employées des entreprises de 250 000 $ et plus de masse salariale et, d'autre part, d'une enquête auprès des employeurs. Cette dernière visait à comparer la situation de la formation dans les entreprises en 2002 par rapport à celle de 1998 mesurée lors d'une première enquête. En général, on constate que le nombre de formations a diminué entre 1998 et 2002. Les enquêtes ne nous révèlent pas d'amélioration de la qualification au cours de la période analysée. Il serait important de pouvoir se doter de moyens pour mieux mesurer la contribution des formations à cette amélioration. Les résultats de l'étude auprès des employeurs montrent une nette amélioration dans la perception qu'ils ont de la Loi et de ses dispositifs et que leur décision d'investir dans la formation dépend fortement de leur perception du rendement anticipé de la formation. Enfin, les services de soutien aux entreprises pour développer la formation, bien qu'encore peu utilisés, sont très appréciés de celles qui y ont recours. Parallèlement, une évaluation des projets pilotes des mutuelles de formation a été menée. Ces évaluations serviront à l'élaboration du bilan de mise en œuvre de la Loi.

- *Formation continue :* une évaluation a été faite en relation avec l'Entente pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture intervenue entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications.

Travaux d'évaluation en cours :

- *Projets pilotes de conciliation travail-études auprès des jeunes.*

- *Projet Québec pluriel,* qui vise, notamment, à développer le mentorat auprès des jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles de Montréal.

- *Rendement des investissements des mesures actives* (incluant la mesure Soutien au travail autonome).

- *Effets des mesures et programmes offerts aux personnes handicapées.*

- *Entreprises d'insertion et carrefours jeunesse-emploi.*

Travaux de recherche

Huit notes de recherche, élaborées en collaboration avec des chercheurs et des chercheuses universitaires dans le contexte de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, présentent diverses analyses sur la formation des adultes au Québec et au Canada. Cette recherche a tenté d'expliquer l'écart du Québec en éducation et en formation des adultes, de cerner les facteurs influençant la participation différenciée des adultes, bref de mieux comprendre les obstacles qui freinent son développement.

Dans le contexte de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, une étude sur les perceptions des intervenants et intervenantes des centres locaux d'emploi à l'égard de ces travailleurs et travailleuses a été effectuée.

2 Problématiques, orientations, stratégies d'intervention et cibles de résultats 2005-2006

A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec

L'évolution à court terme du marché du travail

L'emploi a augmenté de 61 000 en 2004, un niveau comparable à celui de 57 000 enregistré l'année précédente. Les postes à temps plein constituaient toutefois la totalité des nouveaux emplois de 2004, alors qu'ils représentaient un peu moins de la moitié (27 000) de ceux qui avaient été créés en 2003.

Le taux d'emploi et le taux d'emplois à temps plein ont atteint une fois de plus des niveaux inégalés (70,3 % et 57,8 %)[iv] à la suite d'une diminution notable du chômage en 2004. Quant au taux d'activité, après une hausse continue de 1996 à 2003, il a marqué une pause en 2004, s'établissant à 76,8 %, tout près de son sommet historique de l'an dernier.

L'amélioration des conditions du marché du travail était à nouveau plus marquée chez les femmes que chez les hommes en 2004. On note par ailleurs une progression plus modeste du taux d'activité des 55-64 ans qu'en 2002 et en 2003, compensée par une diminution notable de leur taux de chômage. Les conditions pour les jeunes étaient par contre un peu moins bonnes qu'en 2003, mais demeuraient parmi les meilleures des trente dernières années.

Constante et soutenue entre 1997 et 2000, la création d'emplois a suivi un parcours moins régulier depuis, dans un contexte d'incertitude où le Québec a toutefois très bien tiré son épingle du jeu, en offrant notamment une résistance surprenante à l'habituelle contagion américaine. La détérioration de la situation relative des diplômés et diplômées universitaires depuis le « crash » technologique à la mi-2000, la création de près de 130 000 emplois en 2002 grâce aux plus fortes poussées de l'investissement public et de la construction résidentielle en plus de vingt ans, la reprise de l'emploi dans le secteur public et la vigueur de la demande intérieure, la baisse des exportations et l'effet négatif de la montée rapide du dollar canadien sur l'emploi manufacturier et, bien entendu, l'atteinte de taux d'activité et de taux d'emploi records, demeurent les faits les plus marquants de l'après-2000 pour le marché du travail québécois.

Le contexte actuel d'incertitude sur le marché du travail devrait encore prévaloir au cours de la prochaine année. La vigueur du dollar canadien demeurera un facteur de risque important pour nos exportations et notre emploi manufacturier, rendant plus nécessaire que jamais l'augmentation de notre productivité. Parmi les nouveaux facteurs de risque qui s'ajoutent cette année, mentionnons la fin de l'Accord Multifibres sur les textiles et les vêtements, l'essoufflement probable de la construction résidentielle et la hausse du prix du pétrole. À plus long terme, les déficits considérables du Trésor américain risquent aussi de limiter la croissance, en provoquant des pressions à la hausse et durables sur les taux d'intérêt.

Le vieillissement de la population et la compétitivité menacée des entreprises du Québec

- **Le vieillissement de la population**

  La population d'âge actif du Québec (15-64 ans) croît lentement, et on s'attend à ce qu'elle décline à compter de 2012. De plus, le taux d'emploi de la population en âge de travailler reste encore plus faible au Québec que chez ses concurrents, alors que les besoins de main-d'œuvre sont appelés à augmenter, en raison notamment du nombre élevé de postes qui devront être pourvus à la suite des départs à la retraite. Cette évolution démographique fait courir au Québec le risque de pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de son économie et de l'emploi.

En outre, dans la mesure où le vieillissement de la population pourrait avoir comme conséquence une réduction du nombre de personnes en emploi, la baisse des recettes fiscales qui s'ensuivrait serait susceptible de réduire significativement la marge de manœuvre dont dispose le gouvernement du Québec pour financer ses programmes.

- **La compétitivité menacée des entreprises**

Dans une économie aussi ouverte que celle du Québec, dont près de 60 % du produit intérieur brut est exporté vers les autres provinces canadiennes ou vers les autres pays, la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois dépend de façon cruciale de leur compétitivité, une compétitivité menacée par la hausse tendancielle du taux de change du dollar canadien et l'intensification de la concurrence internationale, avec notamment l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce, la fin de l'Accord Multifibres et les avancées considérables sur le plan de l'exportation de plusieurs pays à bas salaires.

Dans un tel contexte, et étant entendu que les entreprises du Québec ne sauraient concurrencer ces pays sur le terrain de la rémunération et des conditions de travail, la seule voie qui s'offre à elles pour améliorer leur compétitivité réside dans l'amélioration de leur productivité. Cette amélioration de la productivité s'impose d'autant que toutes les données accessibles indiquent que la productivité des entreprises du Québec est plus faible que celle des entreprises américaines et de plusieurs pays européens avec lesquelles elles sont en concurrence directe sur les marchés internationaux.

La nécessité d'assurer la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre et d'améliorer la productivité

Comme l'illustre le schéma ci-dessous, le travail est la pierre d'assise du niveau de vie des Québécois et des Québécoises.

Le travail est la pierre d'assise de notre niveau de vie

Niveau de vie = **Quantité de travail** X **Qualité du travail**

$$\frac{\text{Produit intérieur brut (PIB)}}{\text{Population totale}} = \frac{\text{Population de 15 à 64 ans}}{\text{Population totale}} \times \frac{\text{Nombre de travailleurs et de travailleuses}}{\text{Population de 15 à 64 ans}} \times \frac{\text{Heures travaillées}}{\text{Nombre de travailleurs et de travailleuses}} \times \frac{\text{Produit intérieur brut (PIB)}}{\text{Heures travaillées}}$$

Démographie — Taux d'emploi — Durée du travail — Productivité

Ce schéma illustre également de quelles façons le travail détermine notre niveau de vie, lequel est mesuré par la valeur (produit intérieur brut) de ce que chaque Québécois et Québécoise produit, en moyenne, au cours d'une année. Le niveau de vie dépend notamment de la proportion de notre population qui est en âge de travailler.

Le vieillissement rapide de la population fera en sorte qu'à moins de repousser l'âge de la retraite bien au-delà de 65 ans, cette proportion va commencer à diminuer à compter de 2008. Pour maintenir, et préférablement accroître notre niveau de vie, il nous faut donc compenser l'effet négatif de notre repli démographique par le renforcement d'un ou de plusieurs de ses autres déterminants :

- Le taux d'emploi, ou la proportion de la population en âge de travailler qui occupe effectivement un emploi; le taux d'emploi dépend à son tour du taux d'activité (personnes en emploi ou en recherche d'emploi) et du taux de chômage (personnes sans emploi mais à la recherche active d'un emploi).

- Les heures travaillées, en moyenne, par travailleur et travailleuse.

- La productivité, qui dépend de plusieurs facteurs, dont la qualification de la main-d'œuvre, la structure industrielle, la taille des entreprises et leur organisation, les investissements en équipements, la technologie et les innovations...

Comme on ne peut guère envisager une augmentation du nombre moyen d'heures travaillées par travailleur et travailleuse, le maintien du niveau de vie des Québécois et des Québécoises, a *fortiori* son augmentation, passe nécessairement par une augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler et de la productivité.

Par ailleurs, le vieillissement rapide de notre population pourrait conduire à un accroissement des pressions sur les finances publiques. Cela pose pour l'avenir prévisible un défi de taille en matière de capacité du gouvernement de financer ses programmes, une capacité qui dépend du niveau de vie des Québécois et des Québécoises comme en dépend celle d'atteindre nos objectifs sociaux en matière de qualité de vie et de réduction de la pauvreté.

Tout en demeurant le meilleur moyen de réaliser l'autonomie financière et les aspirations sur le plan individuel, le travail doit donc être considéré de plus en plus, dans ce nouveau contexte, comme le véhicule privilégié de la contribution que chacun et chacune, à sa mesure, peut apporter à la prospérité et au bien-être de notre collectivité.

Outre qu'elle favorise la compétitivité des entreprises, le maintien et la création d'emplois, une meilleure productivité apparaît souhaitable ne serait-ce que pour le maintien du niveau de vie des Québécois et des Québécoises et de la capacité du gouvernement de financer ses programmes, notamment ses programmes sociaux. En outre, une meilleure productivité rend possible, sans compromettre la compétitivité des entreprises, une amélioration de la rémunération des travailleurs et des travailleuses et de leurs conditions de travail, par exemple par la mise en place de mesures de conciliation travail-famille.

Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec pour 2005-2006

Compte tenu de ce qui précède, Emploi-Québec structurera son intervention en 2005-2006 autour des trois orientations stratégiques suivantes :

1. **Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et de Québécoises.**

2. **Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.**

3. **Améliorer la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes.**

Ces orientations d'Emploi-Québec pour 2005-2006 s'inscrivent en droite ligne avec les préoccupations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, notamment en ce qui concerne les défis que posent le vieillissement de la population et la faible productivité des entreprises, et avec ce que commandent la résolution des problèmes structurels du marché du travail dont le présent plan fait état et l'atteinte des objectifs de prévention des pénuries de main-d'œuvre, de réduction du chômage et du sous-emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'action d'Emploi-Québec en 2005-2006 s'inscrira également dans les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État visant à assurer aux citoyens et aux citoyennes des services davantage accessibles, mieux adaptés aux particularités des différentes clientèles et des régions, plus efficients et qui répondent aux besoins de la population du mieux possible et au meilleur coût.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue à la concrétisation du plan stratégique ministériel, du Plan gouvernemental pour l'emploi et du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ainsi que des priorités que se sont données la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail pour la prochaine année, à savoir :

1. **le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes et prêts au travail par un effort de coordination et de convergence sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu;**

2. **l'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre afin de pourvoir les postes vacants et de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de s'adapter aux changements;**

3. **la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre, en mobilisant le personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs au règlement des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre les plus urgents;**

4. **l'information et l'orientation des chercheurs et des chercheuses d'emploi vers les postes à pourvoir et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi;**

5. **l'accès à l'emploi comme principal moyen de la lutte contre la pauvreté;**

6. **la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.**

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue également à la mise en œuvre d'une approche sectorielle des problèmes de main-d'œuvre et d'emploi en reconnaissant les comités sectoriels de main-d'œuvre comme le principal interlocuteur du secteur qu'ils représentent.

B) Problématiques (bref rappel)[5], stratégies et cibles de résultats 2005-2006

Orientation n° 1

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et de Québécoises

Pour les raisons indiquées à la section précédente, l'augmentation de la participation des Québécois et des Québécoises au marché du travail et à l'emploi apparaît essentielle pour faire face aux défis que pose le vieillissement de la population pour l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques de même que pour le niveau de vie des Québécois et des Québécoises.

En dépit du fait que le taux d'emploi[6] de la population du Québec, c'est-à-dire la proportion de cette dernière qui occupe un emploi, a atteint un sommet historique et qu'il situe le Québec dans le premier tiers des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ayant le taux d'emploi le plus élevé, le Québec continue d'accuser à cet égard un retard significatif sur l'Ontario et sur les États-Unis. Ces derniers affichent en effet des taux d'emploi supérieurs respectivement de 3,5 points et de 1,3 point de pourcentage à celui du Québec.

La faiblesse relative du taux d'emploi de la population du Québec s'explique surtout par l'importance du chômage, mais également par la faiblesse du taux d'activité et de participation au marché du travail de certains sous-groupes de la population.

En dépit d'une baisse importante depuis son sommet historique de 1993 (13,3 %), le taux de chômage reste élevé au Québec, à 8,5 %, en 2004, situant le Québec dans le premier quart des pays de l'OCDE ayant le taux de chômage le plus élevé. Ce taux de chômage correspond au double de ce qui pourrait être considéré pour le Québec comme un niveau de plein emploi, soit environ 4 %. Ce chômage se distingue, à l'instar du chômage des autres économies nord-américaines, de celui observé en Europe par l'importance du nombre de personnes qui deviennent chômeuses chaque mois et par la faible durée de la plupart des épisodes de chômage, l'incidence du chômage de longue durée se trouvant concentrée sur certains sous-groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et menacés d'exclusion et de pauvreté. On observe par ailleurs d'importantes disparités régionales du taux de chômage, allant du simple à plus du triple.

En outre, le Québec se situe dans le premier quart des pays de l'OCDE dont le taux d'activité de la population est le plus élevé. Malgré cette situation globalement favorable à la participation de la population du Québec au marché du travail, cette participation tend à être particulièrement faible chez certains sous-groupes de la population, notamment, mais non exclusivement, chez ceux qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi.

On trouve la manifestation la plus coûteuse de cette faible participation au marché du travail de certains sous-groupes de la population dans le haut taux de dépendance de la population du Québec à l'égard de l'assistance-emploi et dans la faiblesse marquée du taux d'emploi des personnes de 55-64 ans, même parmi les plus scolarisées.

---

5 Pour un énoncé plus complet des problématiques fondant les orientations et les axes d'intervention du plan d'action, voir le document *Analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles en lien avec les orientations et les axes d'intervention du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2005-2006*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Emploi-Québec, mis à jour en janvier 2005.

6 Le taux d'emploi dépend du taux d'activité de la population et du taux de chômage. Le taux d'activité correspond à la *proportion* de la population en âge de travailler qui participe au marché du travail (population active), c'est-à-dire qui est soit en emploi, soit sans emploi mais à la recherche active d'un emploi (le chômage). Le taux de chômage correspond à la proportion de la population active qui est en chômage.

Axe d'intervention n° 1

Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des chômeurs dans les postes vacants

Le marché du travail du Québec est caractérisé, à l'instar des marchés du travail nord-américains, par un roulement important de la main-d'œuvre, qui représente le tiers de l'emploi salarié. Ainsi, chaque année, près d'un million de Québécois et de Québécoises connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que les entreprises ont des postes à pourvoir. La grande majorité de ces chômeurs et chômeuses sont à même de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'aide, mais leur rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des personnes en situation de chômage, et notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi :

- en poursuivant ses efforts en vue de consolider l'offre de service de la salle multiservice des centres locaux d'emploi et d'assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail qui y sont offerts de même que le soutien du personnel y travaillant, cela afin de rendre les plus accessibles possible les services qu'offre Emploi-Québec à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec et de dégager ainsi les ressources nécessaires pour aider les personnes et les entreprises qui ont besoin d'une aide spécialisée plus poussée de la part d'Emploi-Québec;

- en faisant la promotion des services universels d'Emploi-Québec auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à pourvoir; en informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec, et en les invitant à les utiliser;

- en faisant la promotion du Placement étudiant, récemment intégré au service de placement d'Emploi-Québec, auprès des étudiants et étudiantes et des employeurs, afin de faciliter l'acquisition d'une expérience de travail par les premiers et de répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisée, notamment saisonniers, des seconds tout en offrant aux employeurs l'occasion d'évaluer des postulants et des postulantes et de les recruter éventuellement pour pourvoir leurs postes permanents;

- en poursuivant ses efforts pour faire de l'information sur le marché du travail un véritable service universel, par la production d'une information adaptée aux besoins des usagers et par la poursuite du développement de l'Information sur le marché du travail en ligne;

- en assurant une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du Placement en ligne et des services aux entreprises et aux individus ainsi qu'une plus grande complémentarité avec les autres ministères et organismes engagés dans la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation...);

- en consolidant le Placement en ligne et en poursuivant le regroupement sous ce service d'Emploi-Québec de l'ensemble des offres d'emploi des ministères et organismes du gouvernement du Québec et de leurs réseaux;

- en contribuant au développement d'un portail gouvernemental de l'emploi;

- en accompagnant les chômeurs et les chômeuses à la recherche d'un emploi et les entreprises à la recherche de candidats et de candidates dans le processus d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
1. Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	342 400	402 400 [v] (18 %) [7]
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	90 %	90 % [vi]

Axe d'intervention n° 2

Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion durable en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Bien que la grande majorité des travailleuses et des travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'assistance en recourant aux diverses sources d'information sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque, sans être menacés pour autant de chômage de longue durée, de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi.

On trouve un nombre élevé de ces personnes parmi les demandeurs et demandeuses de prestation des régimes d'indemnisation du chômage (assurance-emploi et assistance-emploi), dont le nombre s'élève à plus de 500 000 par année.

Stratégies

Emploi-Québec vise à intervenir rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de son aide, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger[vii] afin d'assurer leur intégration durable[8] en emploi la plus rapide possible :

- en repérant et en assistant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec[9], les personnes qui, en l'absence de son aide, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pendant une période plus ou moins longue, dont les prestataires qui ont une expérience de travail dans des professions en demande, afin qu'ils et elles puissent rapidement bénéficier d'une intervention visant à assurer leur intégration durable en emploi;

- en assurant, en collaboration avec la Sécurité du revenu, une plus grande efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle des deux réseaux;

- en offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les services nécessaires à leur insertion en emploi, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi) pour celles qui ont toutes les compétences exigées et qui sont prêtes à occuper un emploi, soit des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences voulues;

- en poursuivant ses efforts pour soutenir, dans le contexte de Place à l'emploi[10] et en collaboration avec la Sécurité du revenu, les démarches de recherche d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi prêts à occuper un emploi, l'objectif étant d'augmenter le taux d'emploi de ces prestataires tout en répondant aux besoins de ces derniers ainsi qu'aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;

7 Il s'agit de la variation de la cible 2005-2006 par rapport à la cible 2004-2005.

8 Il s'agit notamment d'éviter que les interventions ne conduisent au va-et-vient des personnes d'un régime d'indemnisation du chômage à l'autre et d'une mesure à l'autre.

9 Dans une perspective proactive, cela implique qu'Emploi-Québec cherche à joindre les personnes qui ont des difficultés d'intégration au marché du travail et qui ne seraient pas naturellement enclines à demander son aide. Ce peut être, notamment, en s'assurant que les organismes du milieu lui adressent ces personnes. Place à l'emploi est une stratégie d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre qui vise les personnes qui demandent une prestation de l'assistance-emploi ou qui sont inscrites à l'aide depuis peu afin de les aider à se trouver un emploi.

10 Place à l'emploi est une stratégie d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre qui vise les personnes qui demandent une prestation de l'assistance-emploi ou qui sont inscrites à l'aide depuis peu afin de les aider à se trouver un emploi.

- En accordant aux personnes qui ne sont pas prêtes à occuper un emploi et qui courent un risque élevé de chômage de longue durée susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants la priorité d'accès aux mesures d'amélioration de l'employabilité de plus longue durée et plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée et les subventions salariales d'insertion en emploi).

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	250 000	250 000 [***]
4. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	32 000	32 000 [**]
5. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé[a]	75 %	75 % [*]
6. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	130 825	130 102 [**]
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,6 %	47,1 % [***]
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	74,1 %	74,6 %
9. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	58,2 %	58,7 %

Axe d'intervention n° 3

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque de chômage de longue durée, d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail

En dépit d'un recul impressionnant et d'une baisse de plus de 50 % depuis 1993, le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant. Ce dernier tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants et conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté. On retrouve une forte concentration de ces personnes chez les prestataires de l'assistance-emploi. Ces derniers représentent 8,2 % de la population du Québec, lequel n'est devancé à cet égard que par Terre-Neuve.

Parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels le service public d'emploi doit accorder une attention particulière en raison de leur vulnérabilité, on trouve les femmes responsables de famille monoparentale et sous-scolarisées, les jeunes décrocheurs qui n'ont pas terminé leur secondaire, parmi lesquels plusieurs se retrouvent à l'assistance-emploi, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus, plus particulièrement ceux de plus de 55 ans, les personnes immigrantes nouvellement arrivées, dont on trouve un nombre croissant à l'assistance-emploi, même parmi les plus scolarisées, les minorités visibles, les personnes handicapées et les personnes judiciarisées adultes.

Comme l'analyse des données l'indique toutefois, il existe au sein de chacun des groupes désignés comme défavorisés sur le plan de l'emploi une grande hétérogénéité des risques de sous-emploi et de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe donné fournit donc une bien mauvaise indication de ce risque. Ce dernier est avant tout déterminé par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes, bien qu'il soit susceptible d'être aggravé par certaines caractéristiques démographiques, comme le fait d'être responsable d'une famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée, etc.

Le sous-emploi n'est toutefois pas l'apanage des seuls groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. En effet, il se manifeste d'autres manières, notamment dans le faible taux d'activité des travailleuses et des travailleurs qualifiés associé à la retraite prématurée d'un nombre significatif d'entre eux et dans la surqualification d'une proportion importante des titulaires de diplômes d'études collégiales et universitaires.

Dans le contexte actuel de vieillissement de la population, il importe d'assurer la contribution de tous les Québécois et Québécoises aptes au travail au meilleur équilibre du marché du travail, à la prévention des pénuries de main-d'œuvre, à l'amélioration du niveau de vie de la population et à la réduction de la pauvreté.

Stratégies

Emploi-Québec apportera une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, et plus particulièrement aux membres sous-scolarisés de ces groupes, contribuant ainsi à la concrétisation du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale :

- en repérant de façon précoce, au sein de ces groupes, les personnes qui courent un risque élevé de sous-emploi et de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées et faiblement qualifiées;

- en offrant, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi de ces personnes, incluant les mesures de plus longue durée, comme une formation de base générale, professionnelle ou technique ou un projet de préparation à l'emploi; en utilisant les subventions salariales pour favoriser l'acquisition d'expérience dans des organismes communautaires ou des entreprises;

- en implantant, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires en employabilité et à la suite des travaux visant à en déterminer les conditions de succès, les modalités d'accompagnement des participants et des participantes dans le Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi; en assurant, dans cette perspective et dans la foulée de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, l'harmonisation des services d'accompagnement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et des ressources externes avec ceux d'Emploi-Québec, cela afin de réduire le taux d'abandon et d'échec de ces participants et participantes et d'accroître l'efficacité des interventions et de la lutte contre la pauvreté;

- en sensibilisant les employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi par la mise en œuvre des éléments des stratégies qu'Emploi-Québec s'est données à l'égard de ces groupes et qui visent explicitement cet objectif[11] de même que par la promotion auprès des employeurs des mesures dont ils peuvent bénéficier à cet égard, comme la mesure Subventions salariales et les contrats d'intégration au travail;

- en déterminant et en mettant en œuvre avec ses partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la résolution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Ces interventions sont, concernant plus particulièrement :

  Les jeunes : a) le recours aux services offerts par les carrefours jeunesse-emploi et les autres ressources externes spécialisées et la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les jeunes; b) l'accueil et l'accompagnement par Emploi-Québec des jeunes dans le contexte de Solidarité jeunesse et du Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi; c) la mise en œuvre éventuelle d'Alternative jeunesse avec pour objectif d'offrir aux jeunes demandeurs et demandeuses de l'assistance-emploi des solutions de rechange à l'aide de dernier recours, à la lumière des résultats de l'expérimentation de diverses approches comme celle visant à favoriser la conciliation du travail et des études; d) la promotion des formations professionnelles et techniques dans les professions offrant de bonnes perspectives d'emploi; e) la mise en œuvre de la future stratégie Action jeunesse; f) le placement d'étudiants et d'étudiantes appartenant aux groupes sous-représentés dans le secteur public pour un emploi d'été; g) la reconnaissance par le dispositif de repérage que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables;

  Les travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus : a) la poursuite de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus[12] notamment en sensibilisant le personnel d'Emploi-Québec aux problèmes propres à cette clientèle et aux nouvelles possibilités[13] qu'offre la mesure Formation de la main-d'œuvre pour apporter une réponse adaptée à ses besoins; b) des interventions auprès des employeurs pour les sensibiliser à l'importance d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, de maintenir en

11 Notamment la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus.

12 La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus comporte quatre axes d'intervention : 1) améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires; 2) agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines; 3) adapter les services et mesures d'emploi et 4) investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

13 Notamment, en ce qui touche la flexibilité de l'horaire des activités de formation de courte durée conduisant à une attestation d'études professionnelles.

emploi et de former leurs travailleuses et travailleurs âgés; c) la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus; d) la poursuite et l'évaluation des projets pilotes destinés à ces travailleurs et travailleuses[14] afin de déterminer les suites appropriées à leur donner; e) la revendication du financement par le gouvernement fédéral d'une mesure de soutien du revenu destinée aux travailleurs et aux travailleuses de 55 ans et plus victimes d'un licenciement en remplacement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), aboli unilatéralement par le gouvernement fédéral en 1997; f) la collaboration aux travaux visant à prolonger la vie active de ces personnes, notamment par des mesures favorisant la retraite progressive; g) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables; h) la réalisation d'une enquête auprès des employeurs sur les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans ou plus, pour connaître les perceptions, les besoins et les attentes des employeurs à leur égard;

Les femmes : a) la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, une stratégie fondée sur la reconnaissance du caractère spécifique des problèmes auxquels font face les femmes sur le marché du travail et sur la nécessité d'une approche d'intervention différenciée visant notamment une meilleure intégration des femmes dans les métiers non traditionnels; b) le recours à des ressources externes spécialisées et la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les femmes[xiv]; c) l'offre aux femmes en emploi précaire, désireuses de quitter une situation de sous-emploi, d'une formation conduisant à un emploi en forte demande; d) le soutien à la mise en place par les entreprises de mesures favorisant la conciliation travail-famille;

Les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles : a) une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées et aux membres des minorités visibles ayant des problèmes d'intégration au marché du travail dans le processus d'accueil, d'évaluation des besoins, d'orientation et de suivi, notamment dans le contexte de la mesure Formation de la main-d'œuvre; b) le recours aux ressources externes spécialisées et la collaboration du Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes; c) la mise en œuvre de l'entente convenue avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles[15], avec pour objectifs notamment d'améliorer la sélection des immigrantes et immigrants qualifiés à l'étranger en fonction des besoins du marché du travail et d'assurer une meilleure intégration en emploi de ces personnes de même que la régionalisation de l'immigration, notamment par l'amélioration de la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes formées à l'extérieur du Québec de même que par le soutien aux entreprises pour l'embauche et le maintien en emploi des immigrants et immigrantes, par la mise en œuvre du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME); d) l'amélioration des mécanismes de concertation et de la collaboration dans le contexte de l'Entente sur la francisation convenue avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, avec la mise en place d'un comité de travail interministériel sur une approche gouvernementale en matière de francisation des immigrants et immigrantes, eu égard à l'importance de la francisation pour l'intégration en emploi de ces derniers; e) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne immigrante nouvellement arrivée ou membre d'une minorité visible constitue un facteur de risque de chômage prolongé;

Les personnes handicapées : a) la collaboration à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie gouvernementale visant l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes; b) la collaboration du Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec et le recours aux ressources externes intervenant auprès des personnes handicapées; c) le soutien au personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès de ces personnes et sa sensibilisation aux problèmes d'intégration au marché du travail propres à ces personnes; d) la poursuite des travaux afférents au transfert au Ministère de la responsabilité de la gestion du Programme de subventions aux entreprises adaptées (CTA) prévu le 1er avril 2006; e) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé;

Les personnes judiciarisées adultes : a) le recours aux ressources externes fournisseuses de services spécialisés pour ces personnes et la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les personnes judiciarisées adultes; b) l'arrimage des interventions en établissement de détention avec celles des commissions scolaires; c) le suivi et l'évaluation des interventions auprès de ces

14 Ces projets visent les travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus.

15 Il s'agit de l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles. D'une durée de trois ans, cette entente établit les responsabilités respectives des deux ministères dans la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental visant à assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec intitulé *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.

personnes ; d) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne judiciarisée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé ;

Les autochtones : la prise en compte des stratégies découlant du prochain Forum sur le développement social et économique des nations autochtones ;

- en procédant à une révision en profondeur de ses méthodes d'intervention auprès des clientèles les plus vulnérables, à la lumière notamment des meilleures pratiques en vigueur à l'étranger et ici, incluant l'examen de la possibilité de convertir en mesures actives les prestations de l'aide sociale, cela, afin de tirer le maximum des ressources disponibles pour leur intégration en emploi ;

- en collaborant, avec le concours des partenaires du marché du travail et des ministères concernés, à l'élaboration des principes directeurs et à la mise en place d'une démarche structurée de révision en continu des instruments d'intervention sur le marché du travail du gouvernement du Québec avec pour objectifs d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de réduire le taux de chômage structurel (estimé à environ 7,5 %) ;

- en poursuivant avec ses partenaires, notamment avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, une réflexion sur le problème du sous-emploi des travailleuses et travailleurs qualifiés afin d'en approfondir la compréhension et de déterminer des pistes de solution, et en assurant la veille de ce phénomène émergent.

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
10. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	98 000	98 000 [xv]
12. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39 233	39 538 [xvi]
13. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,7 %	39,2 % [xvii]
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	31 467	31 467
15. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,8 %	47,3 %
16. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	88 000	88 000 [xviii]
17. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,9 %	47,4 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	–	35 1000 [xix]
19. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	–	38,8 % [xvii]
20. Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	120,0 M$	120,0 M$
21. Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	156,2 M$	156,2 M$
22. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	276,2 M$	276,2 M$

Note. — Un suivi du nombre de nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec, du nombre d'intégrations en emploi et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres clientèles, comme les femmes, les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciarisées adultes...

Orientation n° 2

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

Les entreprises et la main-d'œuvre du Québec font face à d'importants changements. Ces changements sont liés au vieillissement de la population, au nombre important de départs à la retraite auxquels les entreprises auront, en conséquence, à faire face dans les prochaines années, au risque de pénurie de main-d'œuvre découlant de la faible croissance de la population d'âge actif et à son éventuel déclin, à l'intensification de la concurrence étrangère (associée notamment à l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce et à la fin de l'Accord Multifibres), et aux changements technologiques majeurs, notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications.

Ces changements tendent à modifier profondément la structure de l'économie et de l'emploi en faveur des entreprises et des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre davantage qualifiée. Ils sollicitent fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre et interviennent alors que la productivité des entreprises est relativement faible et que la valeur du taux de change du dollar canadien s'inscrit dans une tendance haussière, menaçant la compétitivité des entreprises et leur capacité de maintenir et de créer des emplois.

Axe d'intervention n° 4

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, notamment par l'amélioration des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre

Les changements importants de la structure des emplois en faveur des emplois plus qualifiés, la complexification des tâches et le relèvement des compétences exigées par les entreprises commandent une forte capacité d'adaptation de la main-d'œuvre. Ils exigent l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre afin de prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui pourraient entraver la croissance de l'économie et de l'emploi.

Cela est particulièrement vrai des régions ressources, dont la croissance passe par la diversification de leur économie et par le redéploiement de leur main-d'œuvre vers des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre plus qualifiée.

Un système d'éducation qui favorise une solide formation générale et qui rend apte à apprendre de même qu'un dispositif intégré d'éducation des adultes, d'apprentissage et de formation continue adapté aux besoins de toutes les régions, et qui reconnaît la diversité des lieux et des modes d'apprentissage, sont essentiels à la prévention des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et à l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises dans le contexte d'une économie de plus en plus axée sur le savoir. Il en est de même de la mise en place de mécanismes efficaces pour la reconnaissance des acquis et des compétences.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à assurer, en concertation avec ses partenaires et les ministères intéressés, une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre :

- en collaborant à l'élaboration et à la mise en œuvre, comme le prévoit le Plan gouvernemental pour l'emploi, d'une stratégie de qualification de la main-d'œuvre de même que d'actions ciblées visant à assurer la relève entrepreneuriale individuelle et collective;
- en contribuant au renouvellement de l'effectif de l'ensemble des secteurs et, notamment, de celui de la santé et des services sociaux;
- en mettant en œuvre les actions prévues sous l'orientation n° 1 et ayant pour objectifs d'améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre et de favoriser un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;
- en assurant, de concert avec les ministères intéressés (entre autres les ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de l'Immigration et des Communautés culturelles, et du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation), une connaissance approfondie et la veille

de l'évolution de l'offre et des besoins de main-d'œuvre, notamment dans les domaines scientifiques et techniques ainsi que dans les secteurs stratégiques pour le développement du Québec, et en assurant l'adaptation en conséquence de l'offre de formation;

- en soutenant les comités sectoriels de main-d'œuvre dans leur veille dynamique des métiers et professions scientifiques et techniques en émergence dans leur secteur, et dans leurs efforts de reconnaissance, d'analyse et de résolution de leurs problèmes de ressources humaines scientifiques et techniques; en veillant à une meilleure prise en compte de leur plan d'action dans les plans d'action régionaux et locaux;

- en élaborant et en mettant en œuvre, en concertation avec les partenaires (notamment au sein des comités sectoriels de main-d'œuvre) ainsi qu'avec les ministères concernés (les ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, de l'Immigration et des Communautés culturelles, de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, des Ressources naturelles et de la Faune...), les stratégies appropriées pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre susceptibles de compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs qui auront été désignés par les ministères sectoriels[16];

- en assurant, de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, une adaptation rapide et en continu de l'offre de formation aux besoins du marché du travail et, notamment, un meilleur arrimage des formations initiales d'ordres professionnel et technique avec les besoins du marché du travail et des employeurs, par une meilleure prévision des professions en demande à court et à moyen termes, incluant les emplois émergents associés à l'essor des nouvelles technologies, ainsi que par une meilleure prévision des besoins de formation et par la participation active d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre au processus d'élaboration et de révision des programmes de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;

- en sensibilisant les entreprises à l'apport de la main-d'œuvre immigrante dans un contexte de raréfaction de la main-d'œuvre;

- en poursuivant ses efforts pour valoriser la formation professionnelle et technique, notamment auprès des jeunes;

- en assurant, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la diversification des modes de formation par l'élaboration de nouvelles approches pédagogiques tels l'apprentissage virtuel, la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée; en poursuivant dans cette perspective les projets pilotes d'apprentissage virtuel et la conception de formations professionnelles de courte durée;

- en poursuivant la mise en œuvre des volets du Plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui la concernent[16];

- en poursuivant la consolidation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et son développement avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, en soutenant ces derniers et les employeurs dans l'élaboration de normes professionnelles, de même qu'en établissant des passerelles entre les dispositifs des réseaux d'enseignement et les normes professionnelles élaborées par les comités sectoriels de main-d'œuvre pour en arriver à ce que chaque réseau reconnaisse les acquis et les compétences attestés par l'autre;

- en soutenant l'expansion du Programme d'apprentissage en milieu de travail et d'autres stratégies conformément au Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail, en y intégrant, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, d'autres métiers;

- en poursuivant ses efforts pour soutenir la mobilité des travailleurs et des travailleuses des régions à haut taux de chômage vers les régions où se manifestent des pénuries de main-d'œuvre saisonnière;

16 La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue adoptée en mai 2002 comporte quatre orientations : 1) assurer une formation de base à tous les adultes; 2) maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence des adultes; 3) valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle; 4) lever les obstacles à l'accès à la formation et à la persévérance.

- en soutenant, de concert avec ses partenaires et conformément aux objectifs du Plan gouvernemental pour l'emploi, le développement des régions et la diversification de leur économie par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant notamment à améliorer la qualification de la main-d'œuvre et, dans cette perspective, à :

  Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi, notamment en définissant les besoins de main-d'œuvre de chacune des régions; en diffusant l'information sur le marché du travail dans les milieux scolaires en vue d'une meilleure orientation professionnelle; en contribuant à une meilleure adaptation des formations, particulièrement dans les secteurs professionnels et techniques, aux besoins des entreprises et aux réalités régionales; en incitant les entreprises à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail; en augmentant le nombre de personnes en formation de base par la mise à profit de périodes de chômage saisonnier; en mettant en place des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences; en élaborant une offre de formation à temps partiel; en accélérant le développement de la formation par compagnonnage;

  Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre, notamment en assurant à l'échelle nationale et dans chacune des régions la veille des besoins de main-d'œuvre et de formation avec pour objectif de s'assurer d'offrir une réponse adaptée aux besoins, tant par l'offre de formation que par des actions en matière d'aide au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre; en favorisant un recours plus systématique au service Placement en ligne et en accompagnant à la fois les entreprises et les individus dans le processus de placement de la main-d'œuvre; en offrant aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines; en intensifiant ses efforts pour intéresser les femmes aux métiers non traditionnels; en ayant recours à l'immigration pour répondre à des besoins particuliers de main-d'œuvre spécialisée;

  Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes, notamment en encourageant les entreprises à se doter d'un plan de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre; en informant les jeunes sur les perspectives d'emploi que leur offre leur région et sur les formations exigées; en développant la formation par compagnonnage ou par d'autres moyens; en favorisant l'embauche des jeunes par les entreprises de leur région, notamment d'étudiants et d'étudiantes, de stagiaires et de finissants et de finissantes;

  Poursuivre la collaboration entre les directions régionales d'Emploi-Québec et les établissements d'enseignement de manière à assurer une utilisation maximale des 60 millions de dollars transférés du Fonds de développement du marché du travail au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au profit des clientèles d'Emploi-Québec.

La veille stratégique et le suivi des indicateurs d'offre et de demande de main-d'œuvre hautement qualifiée, incluant les indicateurs relatifs à l'effectif des diplômés et diplômées, à l'immigration et à la rémunération qui font l'objet d'un bulletin du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, permettront de déterminer dans quelle mesure les stratégies mises en œuvre auront été suffisantes pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises et pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'enquête annuelle du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie portant sur l'emploi, les difficultés de recrutement des entreprises et les postes vacants fournit des données régionales sur ces questions.

Axe d'intervention n° 5

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée

Les données les plus récentes indiquent que la productivité des entreprises du Québec est relativement faible, par comparaison notamment avec celle des entreprises américaines. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les entreprises du Québec ont en même temps à composer avec le vieillissement de leur effectif et la perte éventuelle d'expertise consécutive aux départs à la retraite, avec l'intensification de la concurrence internationale et avec le fait qu'elles ne peuvent plus compter sur la faiblesse du taux de change du dollar canadien pour assurer leur compétitivité.

Le taux de mises à pied permanentes de la main-d'œuvre, déjà nettement plus élevé au Québec qu'en Ontario, pourrait augmenter, à moins d'un relèvement significatif de la productivité des entreprises, le seul moyen d'améliorer à la fois le niveau de vie des Québécois et des Québécoises et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité de maintenir et de créer des emplois.

On doit s'inquiéter dans ce contexte de ce qu'une majorité d'entreprises du Québec ne paraissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique que l'adoption de meilleures pratiques en ce qui touche la formation et la gestion de leurs ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, peut jouer pour leur permettre de relever adéquatement les défis que leur posent le vieillissement de leur effectif et leur faible productivité.

En particulier, pour que les entreprises obtiennent les gains de productivité attendus à la suite de leurs investissements dans leurs équipements, dont le relèvement du taux est un objectif du gouvernement, elles doivent adapter leur organisation du travail et leurs pratiques aux nouvelles technologies que ces investissements introduisent généralement.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc, en concertation avec les ministères intéressés (notamment le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation), à améliorer la productivité des entreprises du Québec, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux, à accroître leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois :

- en poursuivant la mise en place du dispositif de repérage des entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, de manière à intervenir auprès d'elles de façon précoce et préventive; en inscrivant ce dispositif en complémentarité avec le dispositif de dépistage et de vigie des entreprises en difficulté du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, et ce, en accordant une attention particulière à la situation des villes mono-industrielles, qui courent un risque plus grand de dislocation à la suite de fermetures d'entreprises;

- en collaborant aux travaux annoncés lors du Forum des générations visant à : 1) élaborer et mettre en œuvre des stratégies permettant aux entreprises d'accroître leur compétitivité, de faire face aux contraintes du nouvel environnement économique et au défi de la démographie et d'ainsi contribuer à la création et à la consolidation des emplois; 2) examiner l'effet des nouvelles réalités du marché du travail sur les travailleurs et travailleuses et les entreprises; 3) explorer les façons d'assurer la croissance de l'emploi en misant sur l'innovation et la gestion participative; 4) proposer des façons de stimuler l'entrepreneuriat;

- en s'assurant que les mesures d'adaptation offertes aux entreprises et à la main-d'œuvre en emploi répondent aux besoins, notamment à ceux des entreprises du secteur manufacturier, qui ont à faire face au défi que représente l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce;

- en convenant avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation de mécanismes d'harmonisation de ses interventions en entreprise; en collaborant à l'implantation d'un guichet multiservice pour les entreprises et en s'assurant d'une plus grande concertation des deux ministères dans les situations de licenciement collectif;

- en élaborant et en mettant en œuvre avec les ministères sectoriels concernés les stratégies d'intervention appropriées pour les secteurs qui auront été désignés comme prioritaires;

- en soutenant l'investissement des entreprises dans la formation et la qualification de leur main-d'œuvre, de manière à augmenter à la fois le nombre d'entreprises qui offrent de la formation à leur main-d'œuvre et à améliorer la qualité et la transférabilité de cette formation par : 1) l'utilisation, au mieux, des ressources disponibles, pour aider en priorité les entreprises qui risquent de sous-investir dans la formation de leur main-d'œuvre, dont celles dont la masse salariale est inférieure à un million de dollars; 2) la participation des comités sectoriels de main-d'œuvre et des ministères sectoriels à la détermination des besoins de formation et à la conception de formations adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre; 3) l'identification des obstacles à la formation auxquels font face les entreprises et des actions nécessaires pour lever ces obstacles, notamment par la conception, le développement et l'expérimentation de nouvelles approches, tel l'apprentissage virtuel; 4) la prise en compte de la position qu'adoptera le gouvernement

sur le financement de la formation continue et la meilleure façon d'inciter les entreprises à former leur main-d'œuvre;

- en révisant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, comme cette dernière le prévoit, de même que la réglementation s'y rapportant;

- en sensibilisant les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, de la gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, à la nécessité de préparer la relève et d'assurer le transfert d'expertise intergénérationnel ainsi que de retenir et de former leurs travailleuses et travailleurs âgés; en adaptant son soutien à la gestion prévisionnelle[17] des ressources humaines au contexte des PME;

- en élaborant, dans la foulée de l'adoption d'une éventuelle politique de conciliation travail-famille, une stratégie visant à inciter les entreprises à mettre en place des mesures la favorisant;

- en contribuant, dans le contexte des stratégies adoptées par le gouvernement, au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois par sa collaboration aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois, en particulier ceux liés à l'exportation, à la nouvelle économie et à l'énergie, de manière à rendre accessible aux investisseurs, partout au Québec, une main-d'œuvre suffisante et qualifiée.

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
23. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	4 500	4 500
24. Nombre de nouvelles ententes de qualification[18]	4 100	4 100

Orientation n° 3

Améliorer la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats décentralisée et en partenariat, et de ressources limitées. Elle vise également à mettre en œuvre une offre de services accessible et simplifiée, notamment en contribuant à la mise en place de Services Québec et du gouvernement en ligne, afin de répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyens et des citoyennes et à adapter la prestation de services d'Emploi-Québec à la diversité des réalités régionales et territoriales.

Afin d'améliorer sa gestion par résultats et les services aux citoyens et aux citoyennes, Emploi-Québec devra poursuivre en 2005-2006 les efforts entrepris pour :

a) **adapter l'organisation du service public d'emploi aux réalités budgétaires, régionales et locales,** et ce, en collaboration avec les partenaires du marché du travail et en fonction du résultat des projets pilotes visant la mise en commun des ressources que les modules d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu des centres locaux d'emploi consacrent à l'accueil, à l'évaluation et à la référence des demandeurs et demandeuses de prestations d'aide sociale aptes au travail de même que celle, à l'échelle régionale, des ressources administratives des deux réseaux.

b) **former le personnel.** Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour développer les compétences de ses agents et agentes d'aide à l'emploi et de ses conseillers et conseillères aux entreprises afin de leur permettre d'améliorer le diagnostic des besoins des personnes et des entreprises en difficulté et la détermination des mesures et des services capables de résoudre leurs problèmes de la façon la plus efficiente. Ainsi, des formations seront données aux agents et aux agentes d'aide à l'emploi visant entre autres leur sensibilisation aux problèmes d'intégration sur le marché du travail notamment des femmes, des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, des personnes handicapées et des

17 Cette aide à la gestion prévisionnelle a pour objectifs d'aider les entreprises à mieux définir leurs besoins de recrutement, à retenir leur main-d'œuvre, à mieux faire face aux départs à la retraite et à assurer le transfert d'expertise et la relève.

18 Il s'agit d'ententes conclues avec des entreprises qui accueillent des personnes dans un mécanisme structuré de formation en milieu de travail.

nouveaux arrivants et arrivantes; ces formations porteront également sur la prestation de services en contexte interculturel, la gestion d'une impasse relationnelle, l'aide-conseil à la recherche d'emploi, etc. Les conseillers et conseillères aux entreprises bénéficieront, de leur côté, de formations visant la gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, de même que la conciliation travail-famille et le rôle-conseil. Par ailleurs, les responsables régionaux de la mise en œuvre des stratégies d'Emploi-Québec destinées aux groupes plus vulnérables sur le plan de l'emploi bénéficieront de formations afin de les soutenir dans leurs tâches. Enfin, Emploi-Québec prévoit la mise sur pied d'activités visant à faciliter l'adaptation de l'ensemble de son personnel aux éventuels changements organisationnels, et ce, au fur et à mesure de leur implantation. Pensons à la convergence des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu, à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (projet de loi n° 57), au Placement étudiant, à Services Québec, aux portails gouvernementaux de l'emploi et des services aux entreprises, au guichet multiservice pour les entreprises, à la mise en place du système SAGIR pour la gestion unifiée de certains services administratifs ministériels...

c) **développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance**[19]. Cette information permettra de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de ses usagers et d'améliorer la performance de ses interventions. Une analyse de l'ensemble des rapports produits actuellement par Emploi-Québec pour rendre compte de ses interventions auprès de ses clientèles sera effectuée afin de s'assurer de leur cohérence et de leur complémentarité, d'en réduire, si possible, le nombre et le coût de production, de les simplifier et d'en rationaliser la présentation. Un effort semblable de rationalisation sera fait à l'égard des rapports présentement produits pour rendre compte de la mise en œuvre des stratégies d'Emploi-Québec auprès des groupes vulnérables sur le plan de l'emploi. Dans la foulée de l'enquête pilote menée en 2004-2005, les travaux se poursuivront afin de mettre en place un système centralisé de relance des participants et des participantes aux interventions d'Emploi-Québec. Outre qu'elle devrait alléger la tâche des agents et agentes d'aide à l'emploi, cette relance centralisée devrait sensiblement améliorer la quantité et la fiabilité de l'information sur les résultats obtenus sur le marché du travail par les participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec à la suite de leur participation de même que sur leur satisfaction à l'égard des services rendus par Emploi-Québec. À la suite de l'implantation des systèmes informatiques appropriés, Emploi-Québec mettra en œuvre en 2005-2006 des indicateurs permettant de mieux rendre compte de son intervention auprès des entreprises et en matière d'apprentissage en milieu de travail. Les travaux visant à doter Emploi-Québec d'indicateurs d'efficience utiles à la prise de décision et à évaluer rigoureusement la performance relative de ses directions régionales et de ses centres locaux d'emploi se poursuivront. Chaque fois que cela sera pertinent[20] et possible, des données de gestion selon le sexe et l'âge seront produites.

d) **améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel.** Emploi-Québec assurera, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail, notamment des changements commerciaux et démographiques. Emploi-Québec poursuivra les travaux visant la mise en place d'un portail gouvernemental de l'emploi et collaborera avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation à celle d'un portail gouvernemental de services aux entreprises. Les travaux de collecte, d'analyse et de systématisation de l'information sur le marché du travail se poursuivront afin de consolider l'Information sur le marché du travail en ligne et d'y intégrer l'information sur les entreprises et les employeurs. Le Tableau de bord formation-emploi expérimenté en Estrie sera étendu aux autres régions. Les exercices régionaux de relevé des professions en demande seront normalisés en fonction des meilleures pratiques en la matière. Les travaux visant à améliorer notre connaissance des besoins de main-d'œuvre sur un horizon de dix ans seront entrepris, comme le prévoit le Plan gouvernemental pour l'emploi. Les travaux visant à rationaliser les enquêtes faites par le central et par les régions auprès des entreprises afin d'accroître leur utilité pour le relevé des problèmes de ces dernières et des solutions à y apporter seront complétés.

e) **renforcer le partenariat.** La complexité des problèmes auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer relativement au marché du travail et aux divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et l'interdépendance des décisions des divers acteurs économiques et sociaux ayant des répercussions sur le marché du travail font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec. Le renforcement du

---

19 En matière d'information de gestion, les priorités d'Emploi-Québec ont été, depuis sa création, d'assurer l'intégrité de sa gestion budgétaire et de développer les indicateurs stratégiques servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, comme le prévoit sa convention de performance et d'imputabilité. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec a élaboré jusqu'à maintenant l'ensemble des indicateurs de résultats de ses interventions auprès des personnes, interventions auxquelles elle consacre près de 90 % de son budget d'intervention.

20 Notamment lorsque l'analyse des données indiquera qu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes.

partenariat et de la concertation constitue donc une nécessité. Dans la foulée de la révision de la Politique d'intervention sectorielle, la Commission des partenaires du marché du travail s'assurera de la mise en œuvre des orientations qu'elle a adoptées à cet égard. Ces orientations visent notamment à renforcer le partenariat entre les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités « aviseurs » (ou comités consultatifs), les comités d'intégration et de maintien en emploi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec. Par ailleurs, les ressources externes jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité par leur effet de levier et parce qu'elles constituent un lieu particulièrement propice à l'expérimentation de nouvelles approches d'intervention. Les efforts faits pour consolider l'implantation de la politique de recours aux ressources externes se poursuivront, avec la mise en application du *Guide opérationnel pour la reddition de comptes des ressources externes à Emploi-Québec* et du *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité*.

Emploi-Québec poursuivra également sa concertation avec les autres ministères (voir la section 1-B) afin de dégager une vision commune des problèmes, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec.

f) **évaluer les mesures et les services d'Emploi-Québec.** L'année 2005-2006 permettra de compléter l'étude sur le rendement des investissements des mesures actives. Cette étude d'envergure vise à poser les premiers jalons de modélisation des coûts et des bénéfices associés à la participation aux mesures actives par type de clientèle, notamment selon le statut de cette dernière par rapport au soutien public du revenu (prestataires de l'assistance-emploi et clients et clientes de l'assurance-emploi). Les travaux d'évaluation concernant les projets pilotes auprès des travailleuses et des travailleurs âgés vont se terminer en 2005-2006. Ceux-ci devraient alimenter les discussions entre le Québec et le Canada concernant les suites à retenir de l'Entente sur les projets pilotes. L'évaluation des effets des mesures actives sur les personnes handicapées va aussi se terminer en 2005-2006. Les travaux d'évaluation se poursuivront concernant les interventions des carrefours jeunesse-emploi et des entreprises d'insertion. Il en est de même des travaux d'évaluation des projets pilotes de conciliation travail-études pour les jeunes et du projet Québec pluriel. À ces travaux s'ajouteront ceux nécessaires à la révision en profondeur des méthodes d'intervention d'Emploi-Québec auprès des clientèles les plus éloignées du marché du travail (voir *supra*, page 20).

g) **soutenir la planification et la gestion budgétaire régionales et locales.** La gestion régionalisée et décentralisée d'Emploi-Québec vise à répondre à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population de chacune des régions et de chacun des territoires. C'est dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux, qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec, et que la gestion d'une part importante des ressources d'Emploi-Québec relève de la responsabilité des régions.

Les actions entreprises pour bonifier les éléments entourant le cycle de planification se poursuivront, dans la foulée des travaux déjà menés en 2004-2005 visant la simplification de la planification régionale et une meilleure intégration des documents de planification et de reddition de comptes nationaux et régionaux. Les priorités pour 2005-2006 seront le développement des compétences du personnel responsable de ces dossiers et la mobilisation du personnel autour des orientations et stratégies retenues. Par ailleurs, à la suite du bilan de la situation actuelle au regard de l'arrimage des plans d'action des centres locaux d'emploi avec les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi des centres locaux de développement, un plan d'action sera élaboré et mis en œuvre en vue de renforcer cet arrimage. Le soutien aux régions afin d'assurer l'harmonisation des différentes stratégies d'intervention existantes et leur intégration à l'approche d'intervention d'Emploi-Québec sera maintenu.

En matière de gestion budgétaire, les outils actuels de planification et de suivi budgétaires seront raffinés en fonction des besoins exprimés par les régions afin de mieux soutenir la gestion des régions dans un contexte où la réduction des fonds du Québec exige que l'on accorde une attention plus particulière à la source de financement des interventions.

Cible de résultats 2005-2006

	Cible 2004-2005	Cible 2005-2006
25. Taux de satisfaction des usagers à l'égard de leur participation aux interventions d'Emploi-Québec [xxii]	85 %	85 % [xxiii]

3 Les ressources allouées

Le budget d'intervention au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé dans le contexte des mesures actives d'emploi du coffre à outils d'Emploi-Québec pour répondre aux besoins de la clientèle et atteindre divers objectifs du plan d'action annuel. Le budget pour l'année 2005-2006 s'élève à 764,5 millions de dollars, incluant 5,6 millions du surplus accumulé au FDMT. Le tableau A.1 (annexe A), intitulé « Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2005-2006 », présente l'information sur le budget d'intervention d'Emploi-Québec ainsi que la répartition de ce budget entre les enveloppes centrale et régionale et les détails de la répartition de l'enveloppe centrale par source de financement. Le tableau A.2 indique les variations par rapport au budget de l'année précédente.

Le budget d'intervention de 764,5 millions de dollars est composé de 168,5 millions du Fonds du Québec et de 596 millions du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution disponible de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participants et aux participantes de l'assurance-emploi et pour les mesures de soutien au Service national de placement, et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le budget total d'intervention a diminué de 9,1 millions de dollars par rapport au budget indiqué au Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005. Les principales variations proviennent d'une réduction de 14,4 millions du recours au surplus accumulé au FDMT et d'un ajout de 4,7 millions pour des interventions au regard du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Quant aux crédits d'intervention, ils sont demeurés équivalents : les crédits québécois sont identiques, alors que ceux liés à l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail sont réduits de 0,1 million, réduction découlant de l'application du modèle fédéral de distribution du financement de la Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi en vertu des ententes du marché du travail.

L'enveloppe centrale contient 106,8 millions de dollars, incluant 40 millions pour les projets économiques d'envergure et les projets majeurs. De son côté, l'enveloppe régionale contient 657,7 millions. La répartition entre les régions du budget d'intervention pour l'ensemble des mesures actives et la mesure Contrat d'intégration au travail totalise 597,7 millions de dollars et est détaillée dans le tableau A.3, incluant les 2 millions nécessaires pour la Table métropolitaine de Montréal prélevés sur l'enveloppe des régions visées par la Table. Le montant de 60 millions de dollars pour la formation au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport est inscrit dans l'enveloppe régionale.

L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir le budget entre les régions. Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec adopté par la Commission des partenaires du marché du travail à la création d'Emploi-Québec et ajusté chaque année aux données socioéconomiques les plus récentes, est à la base de la répartition. Des ajustements sont apportés à l'application du modèle, afin de tenir compte de certaines particularités. Ces ajustements poursuivent l'objectif d'assurer une répartition qui tende vers le modèle, c'est-à-dire qui se fasse en fonction de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

4 Les facteurs de contingence

Les cibles de la section 2 ont été établies en fonction des résultats obtenus par Emploi-Québec en 2003-2004, de la situation du marché du travail prévue pour 2005-2006 et en supposant que les budgets de fonctionnement et d'intervention alloués à Emploi-Québec en 2004-2005 seront maintenus en 2005-2006.

Ces cibles sont préliminaires et elles seront révisées au plus tard en septembre 2005 sur la base des résultats d'Emploi-Québec en 2004-2005, des ressources qui seront effectivement allouées à Emploi-Québec en 2005-2006 et des prévisions économiques révisées pour 2005-2006. C'est d'ailleurs la procédure adoptée ces dernières années[21].

21 Afin de laisser à ses directions régionales suffisamment de temps pour produire leur plan d'action régional, qu'elles doivent livrer au central au plus tard le 15 février, et pour établir leurs cibles et celles de leurs centres locaux d'emploi en cohérence avec les cibles nationales, Emploi-Québec doit établir ses cibles au plus tard au début de décembre pour l'année suivante. L'information dont elle dispose à ce moment sur les principaux éléments déterminant ses cibles est fort imparfaite, qu'il s'agisse de ses résultats de l'année courante, des ressources dont elle disposera ou des prévisions économiques pour la prochaine année. Les cibles sont donc fixées en décembre à partir d'un certain nombre d'hypothèses concernant l'année qui vient et elles sont révisées au mois de septembre suivant lorsque Emploi-Québec connaît avec précision ses résultats de l'année précédente et les ressources dont elle disposera pour l'année courante.

Annexe A

Tableau A.1

Fonds de développement du marché du travail

Budget d'intervention 2005-2006 *(en milliers de dollars)*

Budget FDMT		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2004-2005 - Crédits au FDMT		**150 684,2**	**596 171,0**	**746 855,2**
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		6 718,4	–	6 718,4
Du surplus accumulé au FDMT		20 000,0	–	20 000,0
2004-2005 Budget FDMT		**177 402,6**	**596 171,0**	**773 573,6**
2005-2006 - Crédits au FDMT				–
Variation de crédits			(122,0)	(122,0)
Crédits 2005-2006 au FDMT	Note 1	**150 684,2**	**596 049,0**	**746 733,2**
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		7 517,9	–	7 517,9
PRIIME	Note 2	4 700,0	–	4 700,0
Du surplus accumulé au FDMT	Note 3	5 559,4	–	5 559,4
2005-2006 Budget FDMT		**168 461,5**	**596 049,0**	**764 510,5**
		22,0 %	78,0 %	

Répartition entre l'enveloppe centrale et l'enveloppe régionale		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
ENVELOPPE CENTRALE				
Intervention sectorielle		–	14 000,0	14 000,0
Commandites Emploi-Québec		–	–	–
CSST		600,0	400,0	1 000,0
Office franco-québécois pour la jeunesse		350,0	–	350,0
Office Québec-Amériques pour la jeunesse		325,0	–	325,0
Services d'aide à l'emploi des CJE		–	34 892,5	34 892,5
Réserve pour Conciliation travail-études		1 500,0	–	1 500,0
Réserve PRIIME		4 700,0	–	4 700,0
Projets économiques d'envergure		11 000,0	15 000,0	26 000,0
Projets majeurs		2 000,0	12 000,0	14 000,0
Réserve de stabilisation		8 329,6	5 670,4	14 000,0
Budget central		**28 804,6**	**81 962,9**	**110 767,5**
		26,0 %	74,0 %	
Réinvestissement des recouvrements anticipés	Note 4	(600,0)	(2 400,0)	(3 000,0)
Réduction à réaliser		(1 000,0)	–	(1 000,0)
Enveloppe centrale totale		**27 204,6**	**79 562,9**	**106 767,5**
ENVELOPPE RÉGIONALE				
Contrat d'intégration au travail		20 219,0	–	20 219,0
Budget réparti aux régions	Note 5	121 037,9	456 486,1	577 524,0
Budget des régions		**141 256,9**	**456 486,1**	**597 743,0**
Formation au MELS		–	60 000,0	60 000,0
Enveloppe régionale totale		**141 256,9**	**516,486,1**	**657 743,0**
		21,5 %	78,5 %	
TOTAL DU BUDGET FDMT		**168 461,5**	**596 049,0**	**764 510,5**

Note 1 La contribution de 596 049 milliers de dollars de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail correspond au montant confirmé pour l'année 2005-2006.

Note 2 Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.

Note 3 Une partie des 5 559,4 milliers de dollars du surplus accumulé au FDMT sera affectée aux activités en cours du programme Conciliation travail-études et des projets pilotes pour les travailleuses et les travailleurs âgés.

Note 4 Le réinvestissement des recouvrements est inscrit en négatif, en prévision des recouvrements qui seront effectués en cours d'année et qui réduiront les dépenses d'autant en fin d'année.

Note 5 La somme nécessaire pour la Table métropolitaine de Montréal est prélevée sur le budget des régions concernées après répartition de l'enveloppe régionale.

SIGLES UTILISÉS

CJE Carrefours jeunesse-emploi
CSST Commission de la santé et de la sécurité du travail
FDMT Fonds de développement du marché du travail
MELS Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PRIIME Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
TM Table métropolitaine

Tableau A.2

Fonds de développement du marché du travail

Variation du budget d'intervention entre les exercices 2004-2005 et 2005-2006 *(en milliers de dollars)*

VARIATION DU BUDGET		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2004-2005				
Crédits		150 684,2	596 171,0	746 855,2
Budget		177 402,6	596 171,0	773 573,6
2005-2006				
Crédits		150 684,2	596 049,0	746 733,2
Budget		168 461,5	596 049,0	764 510,5
Variation des crédits		–	(122,0)	(122,0)
Variation du budget	Note 1	(8 941,1)	(122,0)	(9 063,1)

DÉTAILS DES VARIATIONS		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
Variation du budget				
De l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail		–	(122,0)	(122,0)
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		799,5	–	799,5
PRIIME		4 700,0	–	4 700,0
Du surplus accumulé au FDMT	Note 2	(14 440,6)	–	(14 440,6)
Variation du budget		**(8 941,0)**	**(122,0)**	**(9 063,1)**
VARIATION DE L'ENVELOPPE CENTRALE				
Intervention sectorielle		–	1 000,0	1 000,0
Commandites Emploi-Québec		–	–	–
CSST		–	–	–
Office franco-québécois pour la jeunesse		(100,0)	–	(100,0)
Office Québec-Amériques pour la jeunesse		–	–	–
Services d'aide à l'emploi des CJE		–	–	–
Réserve pour Conciliation travail-études		(3 400,0)	–	(3 400,0)
Réserve pour PRIIME		4 700,0	–	4 700,0
Projets économiques d'envergure		(1 000,0)	(1 000,0)	(2 000,0)
Projets majeurs		(1 000,0)	–	(1 000,0)
Réserve de stabilisation		(7 355,2)	(704,2)	(8 059,4)
Variation du budget central		**(8 155,2)**	**(704,2)**	**(8 859,4)**
Réinvestissement des recouvrements anticipés		–	–	–
Réduction à réaliser		861,2	1 838,8	2 700,0
Variation de l'enveloppe centrale		**(7 294,0)**	**1 134,6**	**(6 159,4)**
VARIATION DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE				
Contrat d'intégration au travail		700,0	–	700,0
Budget réparti aux régions		**(2 347,1)**	**(1 256,6)**	**(3 603,7)**
Variation du budget des régions		**(1 647,1)**	**(1 256,6)**	**(2 903,7)**
Formation au MELS		–	–	–
Variation de l'enveloppe régionale		**(1 647,1)**	**(1 256,6)**	**(2 903,7)**
TOTAL DE LA VARIATION DU BUDGET		**(8 941,1)**	**(122,0)**	**(9 063,1)**

Note 1. Les variations sont calculées par rapport au Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005.

Note 2. Le budget 2005-2006 inclut les 5 559,4 milliers de dollars du surplus accumulé au FDMT, comparativement aux 20 000 milliers de dollars inscrits en 2004-2005.

SIGLES UTILISÉS

CJE Carrefours jeunesse-emploi
CSST Commission de la santé et de la sécurité du travail
FDMT Fonds de développement du marché du travail
MELS Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PRIIME Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Tableau A.3

Répartition régionale du budget d'intervention 2005-2006 *(en milliers de dollars)*

Régions	Fonds du Québec				Compte d'assurance-emploi				Budget 2005-2006			
	Mesures actives	CIT	TOTAL		Mesures actives	Table métropolitaine	TOTAL		Mesures actives	Table métropolitaine	CIT	TOTAL
Abitibi-Témiscamingue	2 502,2	899,9	3 402,1	22,7 %	11 603,0	–	11 603,0	77,3 %	14 105,2	–	899,9	15 005,1
Bas-Saint-Laurent	3 236,6	1 618,3	4 854,9	21,2 %	18 045,4	–	18 045,4	78,8 %	21 282,0	–	1 618,3	22 900,3
Capitale-Nationale	10 6393,1	1 285,8	11 978,9	24,7 %	36 514,9	–	36 514,9	75,3 %	47 208,0	–	1 285,8	48 493,8
Centre-du-Québec	2 954,9	903,0	3 897,9	22,2 %	13 558,9	–	13 558,9	77,8 %	16 513,8	–	913,0	17 426,8
Chaudière-Appalaches	2 586,3	1 205,1	3 791,4	14,5 %	22 440,7	–	22 440,7	85,5 %	25 027,0	–	1 205,1	26 232,1
Côte-Nord	1 778,4	585,6	2 364,0	23,6 %	7 645,5	–	7 645,6	76,4 %	9 423,9	–	585,6	10 009,5
Estrie	3 729,2	631,0	4 360,3	19,4 %	18 098,4	–	18 098,4	80,6 %	21 827,6	–	631,0	22 458,6
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	2 434,0	1 110,1	3 544,1	18,7 %	15 406,1	–	15 406,1	81,3 %	17 840,1	–	1 110,1	18 950,2
Île-de-Montréal	47 317,0	3 907,5	51 224,6	32,2 %	108 992,0	(957,8)	108 034,2	67,8 %	156 309,0	(957,8)	3 907,5	159 258,7
Lanaudière	4 353,8	838,4	5 192,2	17,7 %	24 308,8	(175,6)	24 133,2	82,3 %	28 662,6	(175,6)	838,4	29 325,4
Laurentides	5 046,3	908,3	5 954,6	16,8 %	29 777,6	(213,4)	29 564,2	83,2 %	34 823,9	(213,4)	908,3	35 518,8
Laval	4 674,4	640,2	5 314,6	23,5 %	17 393,0	(135,2)	17 257,8	76,5 %	22 067,4	(135,2)	640,2	22 572,4
Mauricie	5 052,1	976,9	6 028,9	23,3 %	19 847,4	–	19 847,4	76,7 %	24 899,5	–	976,9	25 876,4
Montérégie	14 605,6	2 598,2	17 194,8	19,9 %	69 922,4	(518,0)	69 404,4	80,1 %	84 528,0	(518,0)	2 589,2	86 599,2
Nord-du-Québec	434,9	74,1	509,0	15,0 %	2 887,2	–	2 887,2	85,0 %	3 322,1	–	74,1	3 396,2
Outaouais	4 619,8	777,2	5 397,0	22,7 %	18 398,1	–	18 398,1	77,3 %	23 017,9	–	777,2	23 795,1
Saguenay–Lac-Saint-Jean	5 019,3	1 258,3	6 277,5	22,5 %	21 646,7	–	21 646,7	77,5 %	26 666,0	–	1 258,3	27 924,3
Total des régions	121 037,9	20 219,0	141 256,9	23,7 %	456 486,1	(2 000,0)	454 486,1	76,3 %	577 524,0	(2 000,0)	20 219,0	595 743,0
Table métropolitaine de Montréal	–		–		–	2 000,0	2 000,0		–	2 000,0	–	2 000,0
Formation au MELS	–		–		60 000,0		60 000,0		60 000,0	–	–	60 000,0
Total de l'enveloppe régionale	121 037,9	20 219,0	141 256,9	21,5 %	516 486,1	–	516 486,1	78,5 %	637 524,0	–	20 219,0	657 743,0
Central												
Budget central	28 804,6		28 804,6		81 962,9		81 962,9		110 767,5	–	–	110 767,5
Réinvestissement des recours	(600,0)		(600,0)		(2 400,0)		(2 400,0)		(3 000,0)	–	–	(3 000,0)
Réduction à effectuer	(1 000,0)		(1 000,0)		–		–		(1 000,0)	–	–	(1 000,0)
TOTAL DU FDMT	148 242,5	20 219,0	168 461,5	22,0 %	596 049,0	–	596 049,0	78,0 %	744 291,5	–	20 219,0	764 510,5

SIGLES UTILISÉS

FDMT Fonds de développement du marché du travail

MELS Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Annexe B

Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions

1. Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention

A) Objectifs et principes

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec a pour objectif de répartir entre les régions le budget du Fonds de développement du marché du travail :

- conformément à l'objectif de la Politique active du marché du travail de réduire le chômage; le modèle atteint cet objectif en allouant à chaque région une part du budget qui correspond à la proportion de la population à risque de chômage vivant dans cette région. Cela assure que le budget par personne alloué à une région est d'autant plus élevé que le risque de chômage de sa population est élevé;
- en respectant le principe de décloisonnement des clientèles, qui veut que l'aide accordée à une personne le soit en fonction de ses difficultés d'intégration à l'emploi plutôt qu'en fonction de son statut à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage; le modèle atteint cet objectif en incluant dans la population à risque aussi bien les prestataires que les personnes ne recevant pas de prestation qui sont sans emploi ou en emploi;
- en respectant le principe de la décentralisation et de la régionalisation permettant l'adaptation des interventions aux réalités régionale et locale; le modèle atteint cet objectif en n'imposant pas aux régions une répartition à priori de leur budget entre les mesures actives.

B) Calculs

Le modèle calcule la part du budget d'intervention allouée à une région en trois étapes :

- **Étape 1** : on calcule la proportion de la population à risque de chômage dans la région afin de déterminer la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région. Ce calcul considère le poids démographique relatif de la région et le risque relatif de chômage, notamment de chômage prolongé, de sa population.
- **Étape 2** : on calcule la proportion des entreprises susceptibles de contribuer au chômage plus que la moyenne afin de déterminer la part du budget d'aide aux entreprises allouée à la région. Ce calcul tient compte du nombre relatif d'entreprises situées dans la région et de leur risque relatif de contribuer au chômage, soit par un taux élevé de roulement ou de licenciement de leur main-d'œuvre, soit par une création d'emplois plus faible que le permet leur potentiel.
- **Étape 3** : on calcule la part du budget d'intervention allouée à la région à partir de la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région (étape 1), de la part du budget de l'aide aux entreprises allouée à la région (étape 2) et de la proportion du budget d'intervention consacrée respectivement à l'aide aux personnes et à l'aide aux entreprises. À la lumière des résultats de la dernière année, il a été établi que 90 % du budget d'intervention était consacré à l'aide aux personnes et 10 %, à l'aide aux entreprises.

2. Dispositions pour faciliter l'ajustement à la nouvelle répartition régionale du budget d'intervention

Pour l'année 2005-2006, des dispositions ont été appliquées, comme ce fut le cas les années précédentes, afin d'ajuster progressivement le budget de la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, qui reçoit un financement largement supérieur à sa part relative depuis la création d'Emploi-Québec. En 2005-2006, le budget de cette région pour les mesures actives est diminué de 1 million de dollars plus sa part relative à la diminution de l'enveloppe régionale, ce qui lui attribue néanmoins 17,84 millions de dollars, comparativement aux 14,56 millions que lui allouerait le modèle de répartition (excluant la mesure Contrat d'intégration au travail). La répartition entre les régions a été faite avec une réduction maximale de 4 % pour les régions qui seraient en réduction plus importante, et une répartition au prorata de la part relative pour les autres régions.

Le résultat de la répartition régionale suit la tendance du modèle de répartition. Le total des écarts, exprimés en proportion du budget d'intervention régional, entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait si le modèle était appliqué intégralement, est monté à 3,32 %, après avoir été de 2,93 % en 2004-2005, de 1,66 % en 2003-2004 et de 1,99 % en 2002-2003. Ce total des écarts est toutefois inférieur au total de 3,48 % en 2001-2002, de 4,54 % en 2000-2001, de 4,81 % en 1999-2000, et de 8,28 % en 1998-1999.

Annexe C

Nouvelles participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2004-2005 ventilées par mesure et selon certaines caractéristiques sociodémographiques des participants et participantes

Mesures	Nombre de participations	Caractéristiques				
		Femmes	Moins de 30 ans	45 ans et plus	Responsables de famille monoparentale	Personnes nées hors du Canada
Activités d'aide à l'emploi	237 795	47,6 %	35,3 %	25,2 %	9,4 %	14,3 %
Services d'aide à l'emploi	75 115	49,8 %	29,9 %	28,5 %	9,5 %	15,4 %
Formation	46 065	55,9 %	44,3 %	16,2 %	14,9 %	21,4 %
Projets de préparation à l'emploi	9 960	55,7 %	54,1 %	14,9 %	13,7 %	15,8 %
Subventions salariales	13 968	49,0 %	31,8 %	29,9 %	11,6 %	8,4 %
Contrat d'intégration au travail	3 877	38,1 %	29,2 %	30,3 %	4,7 %	3,7 %
Soutien au travail autonome	3 735	38,8 %	23,8 %	21,6 %	7,1 %	8,0 %
Supplément de retour au travail	18 260	40,4 %	34,2 %	18,3 %	14,3 %	17,3 %
Insertion sociale	6 225	49,4 %	23,6 %	33,5 %	11,6 %	7,0 %
TOTAL DES PARTICIPATIONS	100,0 %	48,7 %	35,3 %	24,6 %	10,4 %	14,9 %
	415 000	**201 999**	**146 329**	**102 006**	**43 203**	**62 031**

Note. — Les résultats se lisent comme suit : on prévoit 415 000 nouvelles participations au 31 mars 2005. Ces participations auront joint un nombre total de 250 000 nouveaux participants et participantes (indicateur). De ces participations, 48,7 % auront été effectuées par des femmes. Ces dernières auront bénéficié davantage de projets de préparation à l'emploi (55,7 %) et auront été moins présentes dans la mesure Soutien au travail autonome (38,8 %).

Notes de fin de document

[i] Ce caractère persistant des problématiques auxquelles s'attaque le service public d'emploi exige de ce dernier qu'il soit persévérant dans ses orientations et ses stratégies, tout en les ajustant en fonction de l'évolution des problématiques du marché du travail et des clientèles ainsi que des résultats obtenus. En effet, comme le montrent les études de l'OCDE (*Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2003), cela peut prendre plusieurs années avant que les interventions sur le marché du travail ne modifient de façon significative le comportement des individus et des entreprises dans le sens voulu. En outre, cette persévérance du service public d'emploi dans ces actions favorise la mobilisation de son réseau et de ses partenaires dans une action concertée pour la résolution des problèmes retenus à des fins d'intervention.

[ii] La cible de nouveaux participants et participantes responsables de famille monoparentale s'élevait en 2004-2005 à 31 467. Il s'agit d'une cible supérieure de 36 % à la cible de 1999-2000 (23 072), alors que, de 1999-2000 à 2004-2005, la clientèle potentielle de responsables de famille monoparentale a baissé de façon importante. En effet, au cours de cette période, le nombre de prestataires de l'assistance-emploi responsables de famille monoparentale et sans contraintes à l'emploi a diminué de 42 %, passant de 37 784 en mars 1999 à 22 023 en mars 2004. Par ailleurs, de 1999 à 2003, le nombre de femmes responsables de famille monoparentale en âge de travailler et sans emploi a baissé de 18 %, passant de 44 700 à 36 500.

[iii] Ces trois projets sont: 1) Règlement modifiant le Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre s'appliquant aux métiers d'électricien et électricienne, de tuyauteur et tuyauteuse, de mécanicien et mécanicienne d'ascenseurs et d'opérateur et opératrice de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction; 2) Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie, de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé et de conduite d'appareils de levage dans les secteurs autres que celui de la construction; 3) Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression.

[iv] À moins d'indication contraire, les données portant sur le taux d'activité et le taux d'emploi sont compilées sur la base de la population de 15-64 ans.

[v] La cible 2005-2006 prend en compte l'intégration du Placement étudiant du Québec au Service national de placement.

[vi] Le suivi des indicateurs de satisfaction dépend pour le moment d'enquêtes ponctuelles. Des travaux sont en cours en vue de mesurer, en continu et à moindre coût, la satisfaction des participants et des participantes aux interventions d'Emploi-Québec. Cela devrait permettre de suivre à un coût raisonnable la satisfaction à l'égard des services d'information sur le marché du travail offerts dans les salles multiservices sinon de l'ensemble des usagers d'une salle multiservice, du moins de ceux et celles qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.

[vii] Comme l'indique le mémoire sur le dispositif de repérage des clientèles des mesures et des services d'Emploi-Québec présenté à la Commission des partenaires du marché du travail le 24 février 1999, les personnes à risque de chômage prolongé sont des personnes « avec ou sans soutien (public) du revenu, en emploi ou sans emploi, qui, en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger ». Cette période peut être plus ou moins longue. On parle de chômage de longue durée lorsque sa durée est égale ou supérieure à 52 semaines et, autrement, de chômage de courte durée. Parmi les travailleurs et travailleuses en emploi, ceux qui sont faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque. Ces travailleurs et travailleuses courent un risque plus élevé d'être mis à pied que les autres et, une fois en chômage, de voir la durée de leur chômage se prolonger pendant une longue période. Par ailleurs, les taux de formation en emploi de ces travailleurs et travailleuses sont faibles.

[viii] Les cibles de nouveaux participants et participantes de 2004-2005 (cibles 3, 4, 11, 14, 16, 18) ont été reconduites en 2005-2006 sur l'hypothèse que les ressources allouées à Emploi-Québec en 2004-2005 seront maintenues en 2005-2006. Comme le prévoit la Convention de performance et d'imputabilité, ces cibles et celles qui leur sont associées seront révisées en septembre prochain en fonction notamment des résultats définitifs d'Emploi-Québec pour 2004-2005 et des ressources allouées à Emploi-Québec pour 2005-2006. C'est la pratique en vigueur depuis 2000-2001.

[ix] La cible est conforme à ce qui est prévu par le plan d'action découlant de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, qui prévoit une cible de nouveaux participants et participantes aux activités de formation de base correspondant au résultat de 2001-2002 majoré de 2 000 pour 2002-2003 et de 4 000 pour les années subséquentes. Les activités de formation de base incluent : francisation, préalable à la formation professionnelle, alphabétisation, formation générale secondaire, formation professionnelle secondaire, services d'insertion socioprofessionnelle, services d'insertion et métiers semi-spécialisés. Sont exclues les activités suivantes : formation générale préuniversitaire, formation technique collégiale, formation universitaire, entreprises d'entraînement, formation linguistique, orientation et préparation à l'emploi, autres.

[x] Pour cet indicateur, les personnes répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé sont soit des personnes à risque élevé de chômage de longue durée, soit des prestataires ayant une expérience dans des professions en demande et qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. Dans ce dernier cas, le risque peut être dû au fait que la prestation réduit l'incitation à travailler de la personne – un effet qui peut être particulièrement important chez les travailleurs et les travailleuses faiblement rémunérés –, au fait que la personne, bien qu'ayant les compétences de base pour occuper les emplois en demande, n'a pas toutes les compétences exigées par ces emplois, ou simplement au fait qu'elle a besoin d'aide pour se chercher efficacement un emploi. Les participants et les participantes aux sessions de groupe sont exclus du calcul de cet indicateur.

[xi] L'efficacité d'Emploi-Québec exige qu'elle évite d'aider, autrement que par ses services universels de placement et d'information sur le marché du travail, les personnes qui sont capables de se trouver un emploi seules, et qu'elle module le coût de son intervention auprès des personnes en fonction de l'importance du risque de chômage (et de sous-emploi) que courent ces personnes et des coûts économiques et sociaux que son intervention permet d'éviter. Les indicateurs 5 et 10 relatifs au repérage permettent de s'assurer que les résultats obtenus par Emploi-Québec en matière notamment d'obtentions d'emploi et d'économies le sont en aidant les bonnes personnes et non en aidant les personnes qui auraient été capables de se trouver un emploi tout aussi rapidement sans son intervention. Des résultats et des taux d'atteinte des cibles élevés, mesurés comme ils le sont, c'est-à-dire de façon brute, peuvent correspondre en fait à des résultats nets faibles et à une performance médiocre d'Emploi-Québec s'ils sont obtenus en aidant des personnes qui ne sont pas à risque puisque, dans ce cas, les résultats bruts ne sont pas substantiellement différents de ceux qu'on aurait observés en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec.

[xii] La cible relative au nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de participants et de participantes aux interventions d'Emploi-Québec qui termineront leur participation en 2005-2006 par la cible relative au taux d'emploi de ces participants et participantes en 2005-2006.

[xiii] Cette cible de taux d'emploi est établie en apportant un ajustement de + 1,7 point de pourcentage au résultat de 2003-2004 (45,4 %). Cet ajustement est la somme de deux composantes, soit 1) un ajustement de +0,7 point de pourcentage pour la hausse prévue du taux d'emploi de la population du Québec d'âge actif (15 à 64 ans); 2) un ajustement de 1 point de pourcentage pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec. Les autres cibles de taux d'emploi (cibles 8, 9, 13, 15, 17, 19) sont établies de la même manière. Ces cibles de taux d'emploi seront révisées en septembre 2005 sur la base des résultats de 2004-2005 et des prévisions révisées du taux d'emploi de la population du Québec d'âge actif.

[xiv] Voir le document *Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, Emploi-Québec, Ministère de la Solidarité sociale, 21 novembre 2000. Cette stratégie est fondée sur :

- la reconnaissance du caractère particulier des problèmes auxquels font face les femmes sur le marché du travail, la nécessité d'une approche d'intervention différenciée qui tienne compte de cette spécificité et la collaboration avec le Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les femmes en ce qui touche notamment la définition des problèmes propres aux femmes et des stratégies d'intervention appropriées;

- le soutien au personnel d'Emploi-Québec dans la prestation de services aux femmes, sa sensibilisation aux difficultés d'intégration à l'emploi propres aux femmes, sa formation et l'élaboration d'outils lui permettant de mieux définir leurs besoins et de mieux y répondre;

- la promotion des services offerts aux femmes par Emploi-Québec et par les ressources externes, la conclusion d'ententes avec les organismes du milieu pour la référence à Emploi-Québec des femmes, notamment des responsables de famille monoparentale en difficulté d'intégration au marché du travail, et l'élaboration de projets de préparation à l'emploi adaptés aux besoins de ces dernières;

- l'élaboration d'une stratégie visant à promouvoir le choix par les femmes de métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir, la mise à profit du régime de qualification comme moyen d'intégration des femmes dans ces métiers et de valorisation des métiers à prédominance féminine, le soutien à la formation et à l'intégration à l'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir en collaboration avec les ressources externes spécialisées, la sensibilisation des employeurs à l'embauche de femmes dans ces métiers, la promotion par les comités sectoriels de main-d'œuvre de stratégies visant l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;

- la prise en compte des besoins de formation propres à la main-d'œuvre féminine par les projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre;

- la prise en compte de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine dans les plans d'action régionaux et dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec.

[xv] Voir la note viii.

[xvi] La cible relative au nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de ces participants et participantes qui termineront leur participation en 2005-2006 par la cible relative au taux d'emploi de ces participants et participantes.

[xvii] Voir la note xiii.

[xviii] Cette cible correspond à 35,3 % de la cible relative aux nouveaux participants et participantes, soit la même proportion que ces trois dernières années.

[xix] La cible de 2005-2006 correspond au résultat prévu pour 2004-2005; elle sera ajustée en septembre 2005 comme les autres cibles de nouveaux participants et participantes. Voir la note viii.

[xx] Voir la note xiii.

[xxi] Le format du plan d'action ne se prête pas aux longs développements que commande l'analyse des problématiques de main-d'œuvre sectorielles. Le plan d'action présente de façon très synthétique les problématiques retenues aux fins de l'intervention et renvoie aux documents qui en font l'analyse plus approfondie. C'est ainsi qu'Emploi-Québec met à jour chaque année l'analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles (incluant les entreprises) qui sous-tend les orientations stratégiques et les axes d'intervention du plan d'action. De la même façon, Emploi-Québec met à jour chaque année son analyse des secteurs d'activité économique. Ces documents peuvent être obtenus sur demande.

Plusieurs des actions d'Emploi-Québec visent déjà à répondre aux besoins particuliers des secteurs, notamment agricole, bioalimentaire, forestier, de la construction, du textile et du vêtement. Par ailleurs, les interventions d'Emploi-Québec contribuent à une meilleure adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux changements, notamment commerciaux, technologiques et démographiques, et à assurer un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans l'ensemble des secteurs d'activité économique, qu'ils soient priorisés ou non. C'est le cas particulièrement des travaux effectués par les comités sectoriels, qui visent à déterminer les besoins de main-d'œuvre des secteurs, à proposer les solutions appropriées, notamment au regard de l'ajustement des formations aux besoins des entreprises et de la formation en milieu de travail. Cela dit, Emploi-Québec est toute disposée à s'associer au ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation afin d'élaborer des stratégies d'intervention dans le secteur du vêtement ou d'autres secteurs qu'il pourrait juger prioritaires.

[xxii] Il s'agit de la proportion des personnes qui affirment que leur participation a répondu à leurs besoins. Cet indicateur renvoie donc à la perception que les usagers ont de la qualité des services reçus. Cela ne donne pas nécessairement une bonne indication de la qualité réelle et de la performance de ces services. Ces dernières doivent plutôt être évaluées en fonction de l'effet de ces services sur l'insertion ou le maintien en emploi des personnes aidées et de l'efficience avec laquelle les ressources sont utilisées.

[xxiii] La cible de 2005-2006 correspond au résultat estimé par la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, majoré de cinq points de pourcentage. Voir Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, *Évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec. Satisfaction des participantes et des participants à l'égard de services offerts*, Québec, Direction générale des politiques, Ministère de la Solidarité sociale, avril 2000. Des travaux sont en cours en vue de mesurer la satisfaction de la clientèle d'Emploi-Québec de façon récurrente.

[xxiv] Un participant de l'assurance-emploi est une personne en chômage pour laquelle une période de prestation de l'assurance-emploi a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois (60 mois dans le cas des congés parentaux).

Emploi
Québec